

BAB I

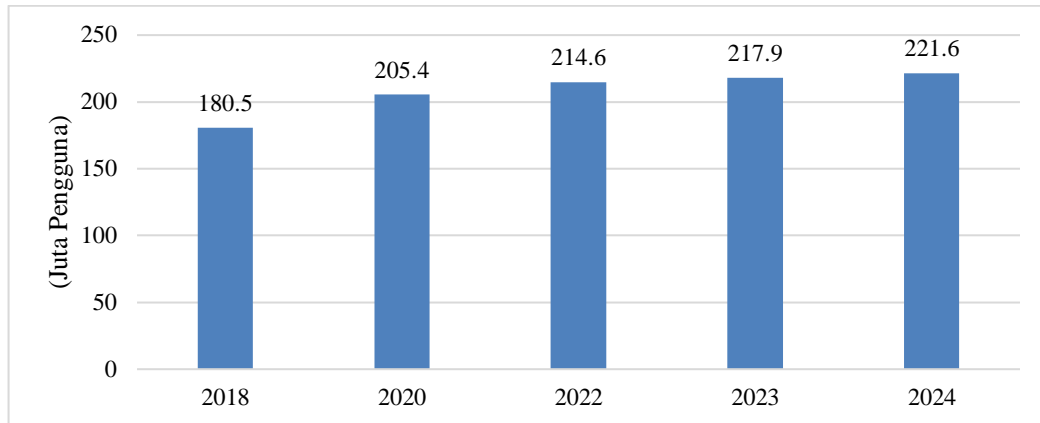
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut (Paillin & Mulyanti, 2023) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dan tak terpisahkan dari suatu organisasi, baik itu dalam bentuk institusi, perusahaan maupun organisasi lainnya. Setiap organisasi berupaya memiliki sumber daya manusia yang profesional, berdedikasi tinggi, dan sejahtera. Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk mengembangkan karyawan agar mampu mendorong kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, teknologi internet memainkan peran yang semakin penting dalam mendukung efisiensi dan efektivitas di berbagai sektor.

Di Indonesia, pertumbuhan pengguna internet terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), jumlah pengguna internet pada tahun 2024 mencapai 221.563.479 orang dari total populasi 278.696.200 jiwa pada tahun 2023. Survei APJII menunjukkan tingkat pengguna internet di Indonesia pada tahun 2024 sebesar 79,5%, meningkat 1,4% dibandingkan tahun sebelumnya. Tren ini terus berkembang sejak tahun 2018, di mana pengguna internet tercatat sebesar 180.595.138 jiwa atau sekitar 64,8%, kemudian naik menjadi 205.399.099 jiwa atau sekitar 73,7% pada tahun 2020, sebanyak 214.623.944 jiwa atau sekitar 77,01% pada tahun 2022, dan sebanyak 217.912.559 jiwa atau sekitar 78,19% pada tahun 2023.

Perkembangan pengguna internet di Indonesia dari tahun 2018 hingga 2024 dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. 1

Grafik Perkembangan Pengguna Internet di Indonesia (2018-2024)

Sumber : Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII)

Menurut **(Emma & Fahyuni, 2021)** pada tahun 2024, sebanyak 98,9% pengguna internet di Indonesia mengaksesnya melalui berbagai jenis perangkat, seperti ponsel dan komputer. Sebagian besar pengguna memanfaatkan internet untuk mencari informasi, terutama melalui Google.

Dalam konteks dunia kerja, internet telah menjadi elemen yang sangat penting. Namun tidak semua karyawan memanfaatkan fasilitas ini untuk tujuan yang positif. Beberapa di antaranya terkadang menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi atau hiburan yang tidak berkaitan dengan tugas mereka. Menurut **(S. L. Sari & Ratnaningsih, 2020)** perilaku penggunaan internet oleh karyawan selama jam kerja yang tidak berkaitan dengan kepentingan pekerjaan dikenal sebagai *cyberloafing*.

Menurut **(Sabila & & Oki Mardian, 2023)** *cyberloafing* dianggap sebagai bentuk penyimpangan perilaku dalam organisasi, karena tidak sesuai

dengan peraturan yang telah ditetapkan dan berpotensi memberikan dampak negatif terhadap organisasi.

Menurut **(Saputri, 2022)** *cyberloafing* dapat dilakukan menggunakan perangkat teknologi pribadi maupun fasilitas teknologi milik instansi. Aktivitas ini meliputi mengakses situs untuk mengunduh video atau film, menonton siaran TV atau radio, melakukan *trading online*, bermain *game daring*, berbelanja online, membaca komik digital, menggunakan *platform* kencan online, serta berkomunikasi atau bersosialisasi melalui media sosial seperti Facebook, Instagram, Twitter, dan WhatsApp. Menurut **(Pokhrel, 2024)** salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah beban kerja.

Menurut **(Norawati et al., 2021)** beban kerja memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau instansi. Dengan penetapan beban kerja yang efektif, organisasi dapat menilai sejauh mana karyawan mampu menangani beban kerja secara maksimal dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja keseluruhan organisasi. Menurut **(Pokhrel, 2024)** beban kerja yang tinggi dapat berdampak signifikan pada kesehatan fisik dan mental karyawan, menyebabkan mereka mengalami kelelahan yang luar biasa. Hal ini sering kali terjadi karena banyak karyawan yang merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Mereka harus menghadapi tekanan waktu yang terbatas, di mana *deadline* yang ketat menambah beban mereka. Selain itu, tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan juga menjadi faktor penghambat, terutama ketika pekerjaan yang diberikan memerlukan keterampilan dan pengetahuan yang lebih mendalam,

sehingga membuat mereka semakin sulit untuk menjaga kualitas dan produktivitas kerja.

Menurut **(Sukmawati & Hermana, 2024)** beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres pada karyawan karena tidak sesuai dengan tuntutan organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada perilaku tidak produktif seperti kemalasan, penghindaran tugas, dan penurunan kinerja. Dalam menghadapi kondisi ini, kemampuan pengendalian diri (*self control*) menjadi sangat penting.

Menurut **(Yunika, 2024)** *self control* membantu individu untuk mengikuti norma sosial dan menghindari perilaku yang tidak sesuai dengan standar moral. Individu dengan tingkat *self control* yang rendah cenderung meyakini bahwa mereka membutuhkan pembatasan perilaku, karena mereka mengutamakan imbalan langsung dan memiliki kesadaran yang terbuka. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan mereka untuk melakukan tindakan yang melanggar aturan di tempat kerja.

Menurut **(Husni, 2023)** *self control* sangat penting karena membantu individu untuk mengendalikan dorongan dan keinginan yang dapat mengganggu pencapaian tujuan jangka panjang. Kemampuan untuk menahan diri dari tindakan impulsif atau perilaku yang merugikan sangat penting dalam menjaga disiplin, mengelola stres, dan membuat keputusan yang lebih baik. Dalam konteks pekerjaan, *self control* membantu seseorang untuk tetap fokus, menghindari distraksi, dan mengelola emosi dalam situasi yang menantang. Selain itu, *self control* juga berperan dalam meningkatkan hubungan interpersonal dan kualitas hidup secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan *self control* dapat

menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi, baik dalam kehidupan pribadi maupun di lingkungan kerja.

Menurut **(Rudyanto et al., 2021)** motivasi adalah faktor penting yang harus diperhatikan, baik dalam pekerjaan individu maupun dalam konteks yang lebih luas. Dengan tingkat motivasi yang tinggi, seseorang akan mampu mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut **(Norawati et al., 2021)** motivasi berfungsi sebagai pendorong bagi seorang karyawan di sebuah organisasi untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perintah perusahaan, baik itu dari atasan maupun organisasi itu sendiri. Dengan adanya motivasi yang baik, karyawan akan melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, serta dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Rumah sakit adalah tempat yang sangat diandalkan oleh banyak orang untuk mengatasi berbagai masalah kesehatan. Dengan fasilitas modern, tenaga medis profesional, dan pelayanan yang terus berkembang, rumah sakit memiliki peran penting dalam menyelamatkan nyawa dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Berbagai jenis perawatan, dari yang darurat hingga prosedur medis kompleks, tersedia di sini. Di sisi lain, puskesmas juga memegang peran yang sangat penting sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama. Dengan pendekatan yang lebih dekat dengan masyarakat, puskesmas menjadi ujung tombak dalam pencegahan penyakit, promosi kesehatan, dan memberikan pelayanan dasar kepada seluruh lapisan masyarakat, terutama yang berada di daerah yang jauh dari rumah sakit besar **(Pohan et al., 2023)**.

UPT Puskesmas Talang merupakan pusat layanan kesehatan masyarakat yang terletak di Jalan Lintas Sumatera, Solok - Padang, Kilometer 14, Kecamatan Gunung Talang, Kabupaten Solok, Sumatera Barat. Puskesmas ini memainkan peran penting dalam memberikan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat setempat. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang baik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan masyarakat untuk memanfaatkan layanan kesehatan di UPT Puskesmas Talang.

Berikut adalah jumlah pegawai pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok pada bulan Mei-Oktober 2024 :

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok
(Mei-Oktober) 2024

Jumlah Pegawai	
Pangkat / Golongan	Jumlah Pegawai
II c. Pengatur	3
II d. Pengatur Tk. I	6
III a. Penata Muda	3
III b. Penata Muda Tk I	17
III c. Penata	3
III d. Penata Tk I	8
IV a. Pembina	2
IV b. Pembina Tk I	3
THL	31
Jumlah	76

Sumber : UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok

Berdasarkan tabel 1.1, jumlah pegawai di UPT Puskesmas Talang pada tahun 2024 tercatat sebanyak 76 orang. Diantaranya 45 pegawai tetap dan 31 Pegawai tidak tetap (THL). Para pegawai ini memiliki berbagai latar belakang pendidikan, termasuk lulusan kedokteran, dokter gigi, perawat, SPK, gizi, farmasi, bidan, apoteker, kes.mas, analis, perekam medis, dan beberapa ada juga yang

tamatan SLTA yang menunjang pelayanan kesehatan yang beragam dan berkualitas di UPT Puskesmas Talang.

Berikut adalah daftar absensi pegawai pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok pada bulan Mei-Oktober 2024 :

Tabel 1. 2
Daftar Absensi pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok
(Mei-Oktober) 2024

Absensi Pegawai				
Bulan	Terlambat	Pulang Sebelum Waktu	Cuti	Tidak Masuk
Mei	42	10	109	20
Juni	43	11	121	45
Juli	63	14	116	28
Agustus	88	21	53	23
September	57	22	39	12
Oktober	59	27	59	39

Sumber : UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok

Berdasarkan tabel 1.2 tingkat absensi pegawai UPT Puskesmas Talang dari bulan Mei hingga Oktober menunjukkan angka yang tinggi. Pada bulan Mei, terdapat 42 absensi terlambat, 10 absensi pulang sebelum waktu, 109 absensi cuti, dan 20 absensi yang tidak masuk. Di bulan Juni, absensi dengan keterangan terlambat berjumlah 43, pulang sebelum waktu berjumlah 11, cuti berjumlah 121, dan tidak masuk berjumlah 45. Pada bulan Juli, jumlah pegawai yang terlambat berjumlah 63, pulang sebelum waktu berjumlah 14, cuti berjumlah 116 dan tidak masuk berjumlah 28. Di bulan Agustus, terdapat 88 absensi dengan keterangan terlambat , pulang sebelum waktu berjumlah 21, cuti berjumlah 53 dan 23 yang berketerangan tidak masuk. Pada bulan September, absensi dengan keterangan terlambat berjumlah 57, pulang sebelum waktu berjumlah 22, cuti berjumlah 39 dan tidak masuk berjumlah 12. Di bulan Oktober, jumlah pegawai yang terlambat ada 59, pulang sebelum waktu berjumlah 27, cuti berjumlah 59 dan tidak masuk

berjumlah 39. Menurut (Afsanah et al., 2022) tingginya tingkat absensi mencerminkan jam kerja yang hilang, yang berarti adanya penundaan pekerjaan dan terhambatnya aktivitas kerja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu pegawai bagian ketatausahaan, tingginya absensi di UPT Puskesmas Talang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti banyaknya pegawai yang cuti, terlambat, pulang sebelum waktunya, bahkan tidak hadir tanpa keterangan. Diketahui juga bahwa UPT Puskesmas Talang belum memiliki standar absensi yang jelas, karena sebagian besar pegawai berdomisili di Kecamatan Gunung Talang dan merasa segan untuk memberikan peringatan kepada karyawan yang sering bermasalah. Hal ini menyebabkan lonjakan jumlah absensi dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya. Jika masalah ini terus dibiarkan tanpa adanya standar absensi yang jelas, ketegasan, dan motivasi dari atasan atau kepala puskesmas, maka kinerja pegawai di UPT Puskesmas Talang dapat menurun.

Berikut ini merupakan data kinerja pegawai UPT Puskesmas Talang pada bulan Mei-Oktober 2024 :

Tabel 1.3
Tabel Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok
(Mei-Oktober) 2024

No	Bulan	Target Kinerja (%)	Nilai Kinerja (%)	Yang Tidak Terealisasi (%)
1	Mei	100	83,72	16,28
2	Juni	100	81,68	18,32
3	Juli	100	83,2	16,2
4	Agustus	100	85,68	14,32
5	September	100	81,27	18,73
6	Oktober	100	82,3	17,7

Sumber : UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa kinerja dalam enam bulan terakhir mengalami fluktuasi yang tidak stabil dan belum mencapai target yang ditetapkan. Informasi yang diperoleh dari salah satu pegawai ketatausahaan UPT Puskesmas Talang menyebutkan bahwa hal ini kemungkinan disebabkan oleh tingginya tingkat absensi, ditambah dengan banyaknya pegawai yang pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, sikap pegawai yang kurang ramah terhadap pengunjung, pegawai yang lambat dalam melayani permintaan tamu, serta masih banyaknya pegawai yang bermain ponsel dan bergosip selama jam kerja. Dapat disimpulkan bahwa rendahnya *self control* dan masih adanya perilaku *cyberloafing* di UPT Puskesmas Talang menjadi faktor penyebab utama.

Dalam fenomena yang sering terjadi, ada banyak faktor yang memengaruhi naik turunnya kinerja di suatu perusahaan atau instansi. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi secara sengaja, agar dapat membangkitkan semangat yang lebih besar dalam diri mereka untuk meningkatkan kinerja (Ndolu et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh (Syahrani & Kuntadi, 2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Self Control* terhadap Perilaku *Cyberloafing*” menyatakan bahwa beban kerja menunjukkan dampak signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Wenefrida Ardhian, 2021) dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja terhadap *Burnout* dan dampaknya pada *Cyberloafing*” menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing*.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Pangalila et al., 2024)** dengan judul “Pengaruh *Self Control* dan Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Pegawai PT Hasjrat Abadi Tendea Manado” menyatakan *self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai PT Hasjrat Abadi Tendea Manado. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Kartinah et al., 2023)** dengan judul “Pengaruh Pengendalian Diri dan Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada dosen di Indonesia” menyatakan bahwa *self control* berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* pada dosen di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Gao, 2022)** dengan judul “*Study of the Influence of Social Media Using Motivation on Brand Online Advertising Marketing Effect*” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Kaptangil et al., 2021)** dengan judul “*The Effect of the Cyberloafing Behaviors of Tourism Business Employees on Business Motivations and Organizational Identification*” menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan permasalahan terkait rendahnya *self control*, beban kerja yang tinggi, kurangnya motivasi dari pimpinan, serta tingginya perilaku *cyberloafing* di kalangan pegawai UPT Puskesmas Talang, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut di UPT Puskesmas Talang. Pemilihan UPT Puskesmas Talang sebagai lokasi penelitian didasarkan pada fakta bahwa puskesmas ini terletak di Kecamatan Gunung Talang, Kabupaten Solok, dan telah

mengalami berbagai perubahan signifikan dari waktu ke waktu, baik dalam hal fasilitas maupun pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang terjadi di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja dan *Self Control* terhadap *Cyberloafing* melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Penurunan kualitas pelayanan kepada masyarakat karena beban kerja yang tinggi pada UPT Puskesmas Talang.
2. Dirasa masih tingginya perilaku *cyberloafing* pada beberapa pegawai pada UPT Puskesmas Talang.
3. Penilaian kinerja terhadap pegawai UPT Puskesmas Talang yang naik turun tiap bulannya.
4. Tingginya angka ketidakhadiran pegawai di beberapa bulan sebelumnya, karena kurangnya kesadaran pegawai UPT Puskesmas Talang.
5. Masih dirasa rendahnya *self control* pegawai UPT Puskesmas Talang.
6. Fasilitas dan sumber daya yang tersedia terbatas pada UPT Puskesmas Talang.
7. Dirasa proses administrasi yang masih manual dan cenderung lambat pada UPT Puskesmas Talang.

8. Beberapa staf medis tidak selalu memakai sarung tangan atau mencuci tangan sebelum dan sesudah tindakan.
9. Dirasa masih banyak pegawai yang tidak disiplin dengan jam kerja, seperti masih banyak pegawai yang terlambat dan pulang lebih awal.
10. Beberapa pegawai UPT Puskesmas Talang terus menggunakan kantong plastik, yang berdampak buruk bagi lingkungan, meskipun ada gambar larangan penggunaan plastik di setiap area ruangan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan beban kerja (X1), *self control* (X2) sebagai variabel independent atau variabel bebas, *cyberloafing* (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat, dan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas Talang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *cyberloafing* pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok ?
2. Bagaimana pengaruh *self control* terhadap *cyberloafing* pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok ?

4. Bagaimana pengaruh *self control* terhadap motivasi kerja pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *cyberloafing* pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok ?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *cyberloafing* dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok ?
7. Bagaimana pengaruh *self control* terhadap *cyberloafing* dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok ?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *cyberloafing* pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self control* terhadap *cyberloafing* pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self control* terhadap motivasi kerja pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *cyberloafing* pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok.

6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *cyberloafing* dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok.
7. Untuk mengetahui pengaruh *self control* terhadap *cyberloafing* dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok.

1.6 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut, maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi UPT Puskesmas Talang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada UPT Puskesmas Talang, khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan *self control* terhadap *cyberloafing* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Akademis

Sebagai bahan informasi dan referensi yang berguna bagi pembaca serta memberikan gambaran penelitian selanjutnya mengenai pengaruh beban kerja dan *self control* terhadap *cyberloafing* melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat. Selain itu juga

sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.