BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan internet di Indonesia mengalami peningkatan yang sangat cepat sejak akhir tahun 1990-an. Pada tahun 1998 jumlah pengguna internet masih sekitar 512 ribu orang, namun dalam waktu tiga tahun meningkat tajam hingga mendekati 5 juta pengguna pada tahun 2001. Ekspansi ini sejalan dengan meningkatnya aksesibilitas internet dan perkembangan teknologi lainnya. Lebih dari separuh penduduk Indonesia, atau 171,17 juta jiwa, kini memiliki akses internet, menurut statistik APJII tahun 2019. Ini merupakan bukti lain bahwa internet adalah komponen penting dalam kehidupan kontemporer.

Kemajuan teknologi digital, khususnya internet, memberikan pengaruh besar terhadap berbagai aktivitas organisasi. Pemanfaatan teknologi mampu meningkatkan efisiensi kerja, mempermudah komunikasi, serta mendukung fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Proses komunikasi kini dapat dilakukan dengan lebih cepat melalui email, konferensi video, dan berbagai aplikasi daring yang mendukung kolaborasi antarpegawai. Situasi ini berdampak pada meningkatnya produktivitas dan efektivitas kerja tim. Akan tetapi, perkembangan teknologi juga menghadirkan tantangan baru, seperti ancaman keamanan siber dan kaburnya batas antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Oleh sebab itu, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi melalui inovasi teknologi, penggunaan kecerdasan buatan, serta sistem otomatisasi agar mampu bersaing secara global.

Dalam sektor rumah sakit, penggunaan internet turut membawa perubahan signifikan terhadap sistem pelayanan kesehatan. Digitalisasi layanan rumah sakit terbukti mampu meningkatkan efisiensi pelayanan, mempercepat akses informasi, serta mempererat hubungan antara tenaga medis dan pasien. Sistem informasi rumah sakit berbasis digital dapat mengurangi waktu tunggu pasien dan meminimalkan kesalahan dalam pemberian pengobatan. Selain itu, penggunaan teknologi *Internet of Things* (IoT) memungkinkan kondisi pasien dipantau secara real-time sehingga tenaga kesehatan dapat mengambil tindakan lebih cepat apabila

terjadi perubahan kondisi pasien. Kemajuan ini juga membuat pasien menjadi lebih aktif dalam memperoleh informasi kesehatan melalui internet, sedangkan tenaga medis berperan sebagai pendamping dalam membantu pasien memahami informasi tersebut (UII, 2023). Kemajuan teknologi ini juga berdampak positif pada hubungan antara dokter dan pasien. Dengan akses informasi medis melalui internet, pasien menjadi lebih aktif dalam proses perawatan, sementara dokter dapat berperan sebagai pembimbing dalam memahami informasi tersebut (P2DPT, 2022).

Di sisi lain, perkembangan internet juga memunculkan berbagai perilaku negatif di lingkungan kerja, salah satunya *cyberloafing*. *Cyberloafing* Istilah "penggunaan internet" merujuk pada penjelajahan web untuk alasan yang tidak terkait dengan pekerjaan saat berada di kantor. Para profesional manajemen sumber daya manusia tentu saja khawatir tentang dampak fenomena ini terhadap produktivitas staf dan kepuasan kerja mereka. Pada lingkungan rumah sakit, perilaku *cyberloafing* dapat berdampak serius karena pekerjaan yang dilakukan berkaitan langsung dengan pelayanan kesehatan pasien yang membutuhkan ketelitian dan kecepatan. Penelitian Setyanto dan Ribhan (2024) menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai rumah sakit dan sering dipicu oleh rendahnya disiplin serta lemahnya pengawasan penggunaan fasilitas digital. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan penggunaan internet yang jelas serta dukungan psikologis bagi tenaga kesehatan untuk meminimalkan perilaku tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian salah satu rumah sakit di Kabupaten Kuningan, ditemukan beberapa permasalahan terkait *cyberloafing* di kalangan pegawai. Penggunaan perangkat digital seperti komputer dan telepon genggam untuk kepentingan pribadi selama jam kerja cenderung meningkat. Aktivitas yang sering dilakukan meliputi membuka media sosial, berbelanja online, menonton video, serta membaca berita yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya produktivitas kerja dan keterlambatan penyelesaian tugas administratif maupun pelayanan medis. Selain itu, perilaku *cyberloafing* lebih sering muncul pada jam kerja yang padat dan menjelang akhir jam kerja, yang diduga berkaitan dengan tingkat kelelahan dan

stres kerja pegawai. Minimnya pengawasan langsung dari atasan juga turut mendorong munculnya perilaku tersebut. Situasi ini semakin diperparah oleh belum adanya aturan yang tegas mengenai penggunaan internet pribadi di lingkungan kerja.

Rumah sakit di Kabupaten Kuningan dipilih sebagai lokasi penelitian karena ditemukan kecenderungan perilaku *cyberloafing* yang cukup tinggi pada pegawai, seperti penggunaan media sosial dan aktivitas belanja *online* pada jam kerja. Perilaku tersebut sering terjadi ketika tekanan kerja meningkat atau saat pegawai mulai mengalami kejenuhan menjelang akhir jam kerja. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan penurunan kualitas pelayanan. Fenomena tersebut dapat dijelaskan melalui *Job Engagement Theory* dari Kahn (1990) yang menyatakan bahwa pegawai yang tidak terlibat secara penuh, baik secara emosional maupun kognitif, cenderung menunjukkan perilaku kerja yang tidak produktif. Penelitian Akça dan Yıldırım (2021) juga menemukan bahwa rendahnya keterlibatan kerja tenaga kesehatan berhubungan dengan meningkatnya perilaku *cyberloafing*, terutama ketika stres kerja tinggi dan pengawasan organisasi lemah. Selain itu, penelitian Fitriani dkk. (2024) menunjukkan bahwa *cyberloafing* sering muncul sebagai bentuk pelarian dari tekanan kerja yang dialami pegawai.

Pemilihan rumah sakit di Kabupaten Kuningan sebagai objek penelitian juga didasarkan pada kondisi fasilitas kesehatan di wilayah tersebut yang belum memiliki rumah sakit tipe A sebagai pusat layanan rujukan utama. Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kabupaten Kuningan tahun 2024, fasilitas kesehatan di daerah ini masih terbatas pada rumah sakit tipe B, C, dan D. Ketiadaan rumah sakit tipe A menyebabkan masyarakat harus dirujuk ke kota lain seperti Cirebon atau Bandung untuk memperoleh layanan kesehatan lanjutan. Kondisi ini menunjukkan masih adanya keterbatasan pelayanan kesehatan yang memerlukan perhatian dan pengkajian lebih lanjut untuk meningkatkan mutu layanan kesehatan daerah (Dinkes Kab. Kuningan, 2024).

Penelitian Rachmawati dan Pratama (2023) juga menunjukkan bahwa kualitas fasilitas dan kompetensi tenaga medis di rumah sakit daerah berpengaruh

terhadap tingkat kepuasan dan kepercayaan pasien. Dengan demikian, penelitian pada rumah sakit di Kabupaten Kuningan diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik maupun praktis dalam mengidentifikasi berbagai kendala pelayanan serta merumuskan rekomendasi kebijakan guna meningkatkan kualitas layanan kesehatan daerah.

Hasil wawancara tersebut diperkuat oleh survei awal terhadap 34 pegawai rumah sakit di Kabupaten Kuningan terkait perilaku *cyberloafing*.

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal terhadap Frekuensi *Cyberloafing*

No	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban		
			Sering	Kadang-kadang	Tidak pernah
1	Menjelajahi media sosial	Saya sering membuka media sosial (seperti Facebook, Instagram, atau TikTok) saat jam kerja.	18	12	4
2	Menonton video *online*	Saya suka menonton video di YouTube atau platform lainnya saat sedang bekerja.	17	10	7
3	Berselancar di situs web non-kerja	Saya sering mengunjungi situs yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja.	20	9	5
4	Berbelanja online selama jam kerja	Saya pernah melakukan belanja online (seperti Shopee, Tokopedia) saat waktu kerja berlangsung.	19	8	7
Persentase			54,4%	28,7%	16,9%

Sumber : rekap survey awal, 2025

Hasil survei menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* tergolong cukup tinggi. Sebagian besar responden mengaku sering melakukan aktivitas seperti membuka media sosial, menonton video online, mengakses situs non-pekerjaan, dan berbelanja online selama jam kerja. Aktivitas yang paling dominan dilakukan adalah mengakses situs di luar kepentingan pekerjaan, disusul aktivitas belanja online dan penggunaan media sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pekerja masih terlibat dalam aktivitas pribadi yang tidak berhubungan

dengan pekerjaan selama jam kerja, yang dapat menyebabkan penurunan efisiensi dan produktivitas.

Apabila perilaku *cyberloafing* dibiarkan terus berlangsung, maka dampaknya dapat merugikan organisasi, khususnya rumah sakit. Penggunaan internet untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja dapat mengurangi fokus pegawai terhadap tugas utama sehingga kualitas pelayanan menjadi menurun. Penelitian Andreassen et al. (2014) menjelaskan bahwa penggunaan internet secara berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan efektivitas kerja pegawai.

Menurut Askew et al. (2019), *cyberloafing* dipengaruhi oleh faktor psikologis dan faktor sosial. Faktor psikologis meliputi persepsi terhadap keadilan organisasi, sikap terhadap *cyberloafing*, serta kemampuan menyembunyikan aktivitas tersebut. Sementara itu, faktor sosial berkaitan dengan norma yang berlaku di lingkungan kerja dan pengaruh dari rekan kerja maupun atasan. Dengan demikian, perilaku cyberloafing tidak hanya dipengaruhi oleh individu, tetapi juga oleh kondisi sosial dalam organisasi.

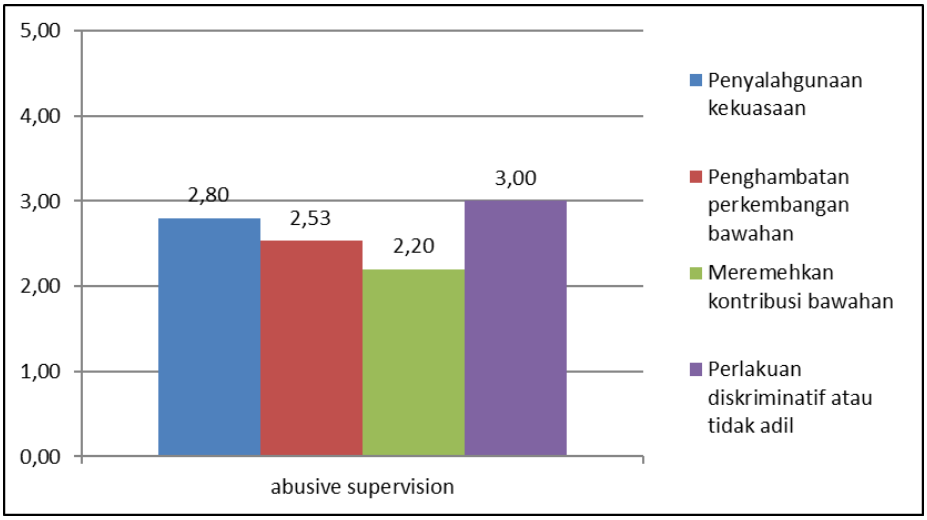
Penelitian mengenai *cyberloafing* telah banyak dilakukan, namun hubungan antara *abusive supervision* dan *cyberloafing* masih menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa *abusive supervision* tidak berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* (Lim et al., 2021; Bhattacharjee & Sarkar, 2023). Sedangkan penelitian lain menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan abusif dengan meningkatnya perilaku *cyberloafing* di tempat kerja (Agarwal & Avey, 2020; Khan et al., 2021; Güğerçin & Çavuş, 2021; Koay et al., 2022).

Abusive supervision sendiri merupakan persepsi bawahan terhadap perilaku atasan yang menunjukkan tindakan bermusuhan secara verbal maupun nonverbal tanpa kontak fisik (Tepper, 2000:178). Karena sifatnya yang berada di pihak atasan dan mempengaruhi kondisi bawahan, maka perilaku ini sangat tepat dijadikan variabel X (variabel bebas) dalam penelitian yang mengkaji konsekuensi bagi bawahan seperti stres kerja atau kinerja rendah. Dalam konteks kerja, *abusive supervision* berperan sebagai stresor sosial yang menguras sumber daya tersebut,

sehingga memicu kelelahan emosional dan menurunkan kinerja (Yang et al., 2023; Tu, 2024). Pentingnya hubungan yang adil dan saling menguntungkan antara atasan dan bawahan ditekankan dalam Teori Pertukaran Sosial (SET) yang dikemukakan oleh Homans (1958) dan Blau (1964), yang mendukung gagasan ini. Motivasi, dedikasi, dan kepercayaan bawahan semuanya terpengaruh secara negatif ketika mereka melihat atasan mereka terlibat dalam perilaku yang kasar, karena hal itu melanggar rasa keadilan sosial mereka. (Guo et al., 2024).

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa pengawasan abusif dapat memunculkan perilaku negatif seperti *workplace deviance* dan *service sabotage* (Khan et al., 2023; Wang et al., 2023). Dengan demikian, kedua teori tersebut memberikan dasar yang kuat untuk menjelaskan bagaimana *abusive supervision* dapat menjadi variabel penyebab (variabel X) yang memengaruhi berbagai hasil kerja negatif, termasuk stres kerja, penurunan kinerja, dan perilaku menyimpang seperti *cyberloafing*. Sejalan dengan penelitian Duran & Metin-Orta (2024) yang menunjukkan bahwa *abusive supervision* terbukti memprediksi deviasi kerja melalui mekanisme seperti komitmen dan stres pekerjaan (Hisbih, Fitriani, and Supriatna, 2023).

Hasil survey awal yang yang dipilih secara acak mengenai *abusive supervision* ditampilkan pada gambar di bawah ini.



Sumber : survey awal, 2025

Gambar 1.1
Survey Awal mengenai *Abusive Supervision* pada Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan

Berdasarkan grafik pada gambar 1.1 di atas, diketahui rata-rata skor indikator dengan nilai tertinggi adalah perlakuan diskriminatif atau tidak adil (3,00), menunjukkan bahwa sebagian responden merasa masih terdapat ketidakadilan dalam perlakuan atasan terhadap bawahan, seperti perbedaan sikap atau peluang berdasarkan kedekatan personal. Indikator penyalahgunaan kekuasaan (2,80) juga tergolong cukup tinggi, mengindikasikan adanya perilaku atasan yang menggunakan jabatan untuk menekan atau mengontrol secara berlebihan. Sementara itu, indikator penghambatan perkembangan bawahan (2,53) mencerminkan bahwa sebagian pegawai merasa atasan kurang mendukung peningkatan karier atau pelatihan mereka. Indikator dengan nilai terendah adalah meremehkan kontribusi bawahan (2,20), menandakan bahwa meskipun masih ada kasus, sebagian besar atasan relatif menghargai hasil kerja bawahannya. Secara keseluruhan, rata-rata skor berada di kisaran 2,5 sampai dengan 3, yang menunjukkan bahwa perilaku *abusive supervision* di rumah sakit tersebut berada pada tingkat sedang, artinya fenomena ini perlu mendapat perhatian manajerial agar tidak berkembang menjadi budaya kerja negatif.

Mengacu pada uraian di atas, hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait dampak *abusive supervision* terhadap *cyberloafing*. Ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian ini menciptakan celah penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, diperlukan studi lanjutan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana abusive supervision memengaruhi perilaku *cyberloafing*.

Stres kerja sering dikaitkan dengan perilaku *cyberloafing*, sebagaimana dibahas dalam berbagai penelitian (Chen et al., 2021; Elrehail et al., 2021). Henle dan Blanchard (2008) mengidentifikasi stres kerja sebagai faktor yang berperan signifikan dalam mendorong *cyberloafing*. Studi oleh Elrehail et al. (2021) Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan untuk menggunakan internet pribadi saat jam kerja meningkat seiring dengan peningkatan tingkat stres kerja yang mereka laporkan. Temuan ini sejalan dengan temuan Pariyanti dkk. (2022), yang menunjukkan bahwa cyberloafing mungkin menjadi

lebih umum di kalangan karyawan ketika mereka mengalami lebih banyak stres di tempat kerja.

Stres kerja dalam penelitian ini berperan sebagai perantara yang menjelaskan bagaimana *abusive supervision* dapat mendorong perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan Teori Pertukaran Sosial menurut Blau (1964), ketika atasan memperlakukan bawahan secara kasar atau tidak adil, timbul ketidakseimbangan hubungan yang memicu stres. Untuk mengurangi tekanan tersebut, karyawan cenderung mencari pelarian melalui aktivitas non-pekerjaan di tempat kerja, seperti menggunakan internet untuk kepentingan pribadi. Penelitian oleh Wu et al. (2020) juga menunjukkan bahwa stres akibat kepemimpinan abusif berkontribusi terhadap meningkatnya *cyberloafing* sebagai bentuk respons pasif terhadap lingkungan kerja yang tidak sehat. Pengaruh *abusive supervision* terhadap *cyberloafing* Kecemasan di tempat kerja seringkali bermanifestasi sebagai peningkatan tingkat stres kerja. Stres kerja terjadi ketika kemampuan seseorang untuk menangani tuntutan pekerjaannya tidak memadai. Tidak selalu mudah untuk mengurangi masalah kesehatan mental yang dihadapi pekerja sebagai akibat dari stres kerja.

Hasil pra survey terhadap 30 pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan yang dipilih secara acak mengenai stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey mengenai Stres Kerja pada Pegawai di Rumah Sakit Kabupaten Kuningan

Indikator	Rendah (f / %)	Sedang (f / %)	Tinggi (f / %)	Total
Kelelahan fisik & mental	10 (33%)	14 (47%)	6 (20%)	30
Perubahan emosi	8 (27%)	15 (50%)	7 (23%)	30
Penurunan performa kerja	9 (30%)	16 (53%)	5 (17%)	30
Gejala fisik	11 (37%)	13 (43%)	6 (20%)	30
Rata- rata	**10 (33%)**	**14 (47%)**	**6 (20%)**	

Sumber : pra survey, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 pegawai, sebagian besar responden mengalami stres kerja pada kategori sedang. Hal ini berarti tekanan kerja yang dirasakan cukup tinggi, tetapi masih bisa dikendalikan. Pada indikator

kelelahan fisik dan mental, mayoritas pegawai (47%) merasa cukup lelah, meski sebagian masih mampu menyesuaikan diri. Untuk perubahan emosi, separuh pegawai (50%) sering mengalami perubahan suasana hati yang dapat memengaruhi hubungan kerja. Indikator penurunan performa kerja juga menunjukkan bahwa lebih dari separuh pegawai (53%) mulai merasakan dampak stres terhadap efektivitas kerja mereka. Pada saat yang sama, 43% pekerja melaporkan keluhan fisik tingkat sedang seperti sakit kepala dan masalah tidur. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa pekerja mengalami tingkat stres sedang di tempat kerja, yang memerlukan tindakan untuk mencegahnya menjadi lebih buruk.

Penelitian telah mengaitkan pengawasan yang kasar dengan cyberloafing, dan stres di tempat kerja menjadi perantara hubungan ini. Menurut studi yang dilakukan oleh Tepper (2000), pekerja mungkin melakukan cyberloafing atau perilaku antisosial lainnya sebagai cara untuk mengatasi peningkatan stres yang disebabkan oleh atasan yang kasar. Hal serupa juga diungkapkan oleh Lim dan Teo (2005), yang membuktikan bahwa stres mendorong karyawan mengakses situs non-pekerjaan untuk mengatasi tekanan kerja. Selanjutnya penelitian Wu, Hu, dan Yang (2013) menunjukkan bahwa kelelahan emosional akibat kepemimpinan yang negatif dapat memicu perilaku menyimpang, termasuk *cyberloafing*. Namun, penelitian yang dilakukan Mastrangelo, et., al. (2006) menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak selalu berkaitan dengan stres kerja, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan budaya organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa tidak semua perilaku *cyberloafing* merupakan respons terhadap tekanan atau kepemimpinan yang buruk. Perlakuan atasan yang abusif dapat menguras sumber daya psikologis pegawai, meningkatkan stres kerja, dan akhirnya mendorong mereka untuk melakukan *cyberloafing* sebagai mekanisme perlindungan dari tekanan yang terus-menerus. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan bahwa stres kerja menjadi penghubung utama dalam hubungan antara *abusive supervision* dan *cyberloafing*.

Bhattacharjee & Sarkar (2023) Hal ini menyiratkan bahwa variabel moderasi diperlukan untuk mengurangi efek berbahaya dari pengawasan yang kasar. Variabel pengendalian diri juga dimasukkan dalam penelitian ini karena berpotensi memoderasi hubungan antara cyberloafing dan stres kerja serta pengawasan yang kasar. Tingkat pengendalian diri yang tinggi dikaitkan dengan manajemen stres yang lebih baik dan cyberloafing yang lebih sedikit di antara karyawan. Perspektif ini sejalan dengan apa yang disebut Kahn (1990) sebagai "Teori Keterlibatan Kerja," yang menyatakan bahwa orang yang pandai mengendalikan emosi, pikiran, dan tindakan mereka lebih cenderung terlibat secara emosional, mental, dan fisik dalam pekerjaan mereka, apa pun rintangan yang mereka hadapi. Mereka lebih mampu mengatasi masalah kesehatan mental seperti stres, yang jika dibiarkan tanpa kendali, dapat mendorong orang untuk melakukan perilaku antisosial seperti cyberloafing, dan mereka mampu menjaga keterlibatan mereka di tempat kerja. Konsisten dengan kesimpulan ini adalah penelitian Christian, Garza, dan Slaughter (2011), yang menemukan bahwa ketika orang antusias dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung kurang melakukan multitasking. Oleh karena itu, pengendalian diri sangat penting untuk menjaga keterlibatan karyawan, membuat mereka tetap fokus pada pekerjaan mereka, dan menghindari ketidakaktifan yang dapat menyebabkan penggunaan teknologi di tempat kerja yang tidak tepat.

Sejalan dengan penelitian oleh Tangney, et., al. (2004) yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *self-control* yang tinggi cenderung lebih tahan terhadap efek negatif dari kepemimpinan abusif. Selaras dengan penelitian Barlett et al. (2009) yang menunjukkan bahwa *self-control* dapat mengurangi dampak stres emosional akibat perlakuan tidak menyenangkan dari atasan, sehingga karyawan tidak mudah mengalami *burnout* atau terlibat dalam perilaku disfungsional seperti *cyberloafing*. Selanjutnya, penelitian oleh Gómez-Mejía et., al. (2020) menunjukkan bahwa *self-control* tinggi mampu meminimalkan peluang terlibat dalam aktivitas *online* yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muraven et al. (2008) menunjukkan bahwa *self-control* adalah sumber daya yang terbatas. Ketika

individu mengalami tekanan secara terus-menerus, seperti dalam kondisi *abusive supervision* yang berkepanjangan, kapasitas *self-control* mereka dapat menurun. Dalam kondisi tersebut, sekalipun seseorang memiliki kontrol diri yang tinggi, mereka tetap berisiko mengalami stres berat dan menunjukkan perilaku menyimpang seperti *cyberloafing* sebagai bentuk pelarian atau pemulihan diri. Hal ini menunjukkan bahwa peran self-control sebagai penyangga tidak selalu kuat, terutama ketika tuntutan emosional berlangsung dalam jangka panjang tanpa adanya pemulihan.

Urgensi dari permasalahan *cyberloafing* terletak pada pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, khususnya di sektor pelayanan publik seperti rumah sakit. Supervisi abusif, yaitu perilaku atasan yang kasar secara verbal atau psikologis terhadap bawahan, dapat memicu ketegangan emosional dan stres kerja yang tinggi. Stres ini pada gilirannya dapat mendorong pegawai melakukan *cyberloafing*, yaitu menggunakan internet untuk keperluan pribadi saat jam kerja, sebagai bentuk pelarian dari tekanan kerja. Penelitian seperti yang dilakukan oleh Tepper (2000) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kasar dapat menimbulkan dampak negatif jangka panjang terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Selain itu, studi dari Lim dan Teo (2005) juga mengungkapkan bahwa *cyberloafing* sering kali dipengaruhi oleh kondisi stres kerja dan rendahnya pengawasan manajerial. Di sisi lain, individu dengan tingkat *self-control* yang tinggi cenderung mampu menahan diri dari perilaku menyimpang seperti *cyberloafing* meskipun berada dalam situasi penuh tekanan.

Mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan yang terjadi serta urgensi yang timbul, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana hubungan antara *supervisi abusif*, stres kerja, dan *cyberloafing*, serta sejauh mana *self-control* dapat berperan sebagai pelindung (moderator) dalam situasi tersebut. Maka penelitian mengangkat judul mengenai **"PENGARUH *SUPERVISI ABUSIF* TERHADAP *CYBERLOAFING* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIATOR DAN *SELF-CONTROL* SEBAGAI MODERATOR (Penelitian pada Pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan)".**

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *abusive supervision* terhadap *cyberloafing* pada Pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh *abusive supervision* terhadap stres kerja pada Pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* pada Pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan?
4. Apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh *abusive supervision* terhadap *cyberloafing* pada Pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan?
5. Apakah *self-control* dapat memoderasi pengaruh *abusive supervision* terhadap stres kerja pada Pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan?
6. Apakah *self-control* dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* pada Pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini apabila mengacu pada rumusan masalah adalah untuk mengetahui/ mengkaji/ menganalisis :

1. Pengaruh *abusive supervision* terhadap *cyberloafing* pada Pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan.
2. Pengaruh *abusive supervision* terhadap stres kerja pada Pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan.
3. Pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* pada Pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan.
4. Pengaruh *abusive supervision* terhadap *cyberloafing* yang dimediasi stres kerja pada Pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan.
5. Pengaruh *abusive supervision* terhadap stres kerja yang dimoderasi *self-control* pada Pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan.
6. Pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* yang dimoderasi *self-control* pada Pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur akademik, khususnya dalam memahami perilaku pegawai. Temuan yang dihasilkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan objek yang berbeda serta membantu dalam pengembangan variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi *cyberloafing*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah Sakit

   Wawasan yang diperoleh dari penelitian ini dapat membantu rumah sakit di Kabupaten Kuningan merancang kebijakan SDM yang spesifik dan efisien. Secara khusus, dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis, hasil ini dapat digunakan untuk mengurangi kecenderungan pekerja untuk melakukan cyberloafing (bermalas-malasan di tempat kerja secara daring).

2. Bagi Universitas

   Khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, studi ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengetahuan yang ada di kalangan akademisi. Selain itu, studi ini mendorong apresiasi terhadap sifat tempat kerja yang selalu berubah dengan membantu mahasiswa memahami keterkaitan antara gaya kepemimpinan, stres kerja, dan perilaku organisasi yang berkaitan dengan industri kesehatan khususnya.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

   Untuk studi masa depan tentang cyberloafing dan pengawasan yang kasar, karya ini dapat menjadi titik awal yang baik. Penelitian ini memberikan peluang untuk penyelidikan tambahan di banyak industri atau organisasi lain, dengan menggunakan stres kerja sebagai mediator dan pengendalian diri sebagai moderator.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki ruang lingkup yang terbatas pada pegawai di RSUD Linggarjati dan RSU El-Syifa, sehingga temuan penelitian belum dapat menggambarkan kondisi seluruh rumah sakit maupun lembaga pelayanan kesehatan lainnya di Kabupaten Kuningan. Kajian penelitian hanya menitikberatkan pada perilaku *cyberloafing* berupa penggunaan internet atau media digital untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan saat jam kerja dan tidak termasuk jenis perilaku menyimpang lainnya di tempat kerja, seperti budaya perusahaan, kebahagiaan kerja, beban kerja, atau dedikasi organisasi, yang semuanya tidak dibahas dalam penelitian ini.