

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GALESONG
MANDIRI DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**AZFIRA NURILLA SAHARANI
A012231118**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GALESONG
MANDIRI DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. SINAR GALESONG MANDIRI
WITH *CYBERLOAFING* BEHAVIOR AS
AN INTERVENING VARIABLE**

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister
Disusun dan diajukan oleh

AZFIRA NURILLA SAHARANI

A012231118

Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GALESONG
MANDIRI DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disusun dan diajukan oleh:

**AZFIRA NURILLA SAHARANI
NIM A012231118**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal 04 Desember 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

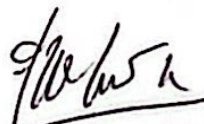
Menyetujui,

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si
NIP 196906271994032002

Pembimbing Pendamping



Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si
NIP 197602082003122001

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. H. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si.
NIP 196806291994031002



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir., S.E., M.Si., CIPM.
NIP 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Azfira Nurilla Saharani
Nim : A012231118
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GALESONG MANDIRI DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 08 November 2024

Yang Menyatakan,



Azfira Nurilla Saharani

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia-Nya yang besar, penulis dapat menyelesaikan tesis ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Magister Manajemen pada jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa selesainya tesis ini bukan hanya karena usaha penulis semata, namun kemampuan dan kekuatan yang Tuhan berikan kepada penulis serta bantuan, bimbingan, dukungan, saran dan doa serta fasilitas dari berbagai pihak baik bantuan moril dan materil, semua kendala dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karenanya pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, Alm. Safruddin dan Haerati yang telah memberikan begitu banyak kasih sayang dan cintanya dalam bentuk pemenuhan segala kebutuhan dan keperluan penulis serta dukungan dan doa yang tidak hentinya.
2. Bapak Dr. H. M. Soebarsyah, S.E., M.Si., CIPM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Ibu Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si selaku dosen pembimbing II penulis selama penyusunan tesis ini, yang telah memberikan bantuan berupa masukan, arahan, saran, dan kritik serta meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis selama penyusunan tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Jusni, S.E., M.Si, Bapak Prof. Dr. Musran Munizu, SE., M.Si., CIPM, dan Bapak Dr. H. Muhammad Toaha, SE., MBA selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan

saran yang dapat membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini dengan sebaik-baiknya.

5. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai pendidik yang telah membimbing penulis secara formal dalam bentuk pemberian materi kuliah sesuai disiplin ilmu penulis.
6. Seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah dengan sabar memfasilitasi dan membantu penulis dalam hal administrasi mulai dari penulis menjadi mahasiswa baru tahun 2023 sampai dengan tahun 2024 ini.
7. Untuk PT. Sinar Galesong Mandiri yang telah bersedia meluangkan waktu bagi penulis untuk melakukan penelitian.
8. Untuk keluarga Family Abdullah yang selalu memberi dukungan dan semangat untuk menyelesaikan perkuliahan.
9. Untuk teman-teman seperjuanganku di Magister Manajemen yang selalu bersama saat kuliah bahkan sampai mengerjakan tesis bersama-sama: Kak Lina, Kak Warda, Kak Wilda, Ismi. Sukses untuk kita semua.
10. Untuk orang-orang terdekat saya Bayu, Arzy, Daisy, Yatni, Nadia, Dzaki, dan Anang atas dukungan yang tiada hentinya.
11. Dan semua pihak yang telah membantu baik bantuan moril maupun materil yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih yang teramat sangat dan semoga dilain waktu kita dapat bertemu dan saya mendapat kesempatan untuk membalas kebaikan kalian.

Demikian tesis ini dibuat, penulis menyadari bahwa masih begitu banyak kekurangan yang terdapat dalam tesis ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Selanjutnya, apabila terdapat kesalahan apapun yang tersaji dalam tesis ini, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

ABSTRAK

AZFIRA NURILLA SAHARANI. **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri dengan Perilaku *Cyberloafing* sebagai Variabel Intervening** (dibimbing oleh Idayanti Nursyamsi dan Wahda).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan perilaku *Cyberloafing* sebagai variabel intervening yang dilakukan di PT. Sinar Galesong Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang diperoleh melalui kuesioner maupun wawancara langsung dan sumber data sekunder diperoleh dari catatan, buku, laporan dan dokumen yang ada di PT. Sinar Galesong Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri dengan jumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Program analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS 4.0. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* pada PT. Sinar Galesong Mandiri. Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* pada PT. Sinar Galesong Mandiri. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku *Cyberloafing* pada PT. Sinar Galesong Mandiri. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku *Cyberloafing* pada PT. Sinar Galesong Mandiri.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Perilaku *Cyberloafing* dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

AZFIRA NURILLA SAHARANI. *The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Sinar Galesong Mandiri with Cyberloafing Behavior as an Intervening Variable* (supervised by Idayanti Nursyamsi and Wahda).

This study aims to analyze the effect of workload and work stress on employee performance with Cyberloafing behavior as an intervening variable carried out at PT. Sinar Galesong Mandiri. This study uses a quantitative method using primary data sources obtained through questionnaires and direct interviews and secondary data sources obtained from notes, books, reports and documents at PT. Sinar Galesong Mandiri. The population in this study were all employees of PT. Sinar Galesong Mandiri with a total of 80 people. The sampling technique used saturated sampling (census) namely all members of the population were sampled. The data analysis program used in this study was Partial Least Square (PLS) using the SmartPLS 4.0 program tool. Based on the data analysis carried out, the results showed that workload had a negative and significant effect on employee performance at PT. Sinar Galesong Mandiri. Workload had a positive and significant effect on Cyberloafing behavior at PT. Sinar Galesong Mandiri. Cyberloafing behavior had a negative and significant effect on employee performance at PT. Sinar Galesong Mandiri. Work stress had a negative and significant effect on employee performance at PT. Sinar Galesong Mandiri. Job stress has a positive and significant effect on Cyberloafing behavior at PT. Sinar Galesong Mandiri. Workload has a negative and significant effect on employee performance through Cyberloafing behavior at PT. Sinar Galesong Mandiri. Job stress has a negative and significant effect on employee performance through Cyberloafing behavior at PT. Sinar Galesong Mandiri.

Keywords : *Workload, Work Stress, Cyberloafing Behavior and Employee Performance.*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN TESIS	3
KATA PENGANTAR.....	5
ABSTRAK	7
ABSTRACT	8
DAFTAR ISI	9
DAFTAR TABEL	13
DAFTAR GAMBAR	14
DAFTAR LAMPIRAN	15
BAB I PENDAHULUAN	16
1.1. Latar Belakang	16
1.2. Rumusan Masalah	24
1.3. Tujuan Penelitian	25
1.4. Manfaat Penelitian	25
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	25
1.4.2. Manfaat Praktis	26
1.5. Sistematika Penulisan	26
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	28
2.1. Tinjauan Teoritis	28
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
2.2. Beban Kerja.....	32
2.2.1. Definisi Beban Kerja	32
2.2.2. Jenis-Jenis Beban Kerja.....	34
2.2.3. Indikator Beban Kerja.....	34
2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	34

2.3. Stres Kerja.....	36
2.3.1. Definisi Stres Kerja.....	36
2.3.2. Jenis–Jenis Stres Kerja	38
2.3.3. Indikator Stres Kerja.....	40
2.3.4. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	41
2.4. Perilaku <i>Cyberloafing</i>	43
2.4.1. Definisi <i>Cyberloafing</i>	43
2.4.2. Aspek-Aspek <i>Cyberloafing</i>	44
2.4.3. Indikator <i>Cyberloafing</i>	45
2.4.4. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Perilaku <i>Cyberloafing</i>	46
2.5. Kinerja Karyawan	48
2.5.1. Definisi Kinerja Karyawan	48
2.5.2. Penilaian Kinerja	50
2.5.3. Indikator Kinerja.....	51
2.5.4. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	52
2.6. Hubungan antar Variabel	54
2.6.1. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	54
2.6.2. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
2.6.3. Hubungan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
2.7. Kajian Empiris	57
2.7.1. Penelitian Terdahulu	57
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	62
3.1. Kerangka Konseptual.....	62
3.1.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
3.1.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
3.1.3. Pengaruh Perilaku <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan	64
3.1.4. Pengaruh Beban Kerja dengan <i>Cyberloafing</i>	65
3.1.5. Pengaruh Stres Kerja dengan <i>Cyberloafing</i>	65
3.2. Hipotesis.....	66

BAB IV METODE PENELITIAN.....	68
4.1. Rancangan Penelitian.....	68
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	68
4.3. Populasi.....	69
4.4. Sampel.....	69
4.5. Jenis dan Sumber Data.....	69
4.6. Metode Pengumpulan Data.....	70
4.7. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	71
4.7.1. Variabel Penelitian.....	71
4.7.2. Definisi Operasional.....	71
4.8. Instrumen Penelitian.....	74
4.9. Uji Instrumen Penelitian.....	76
4.9.1. Uji Validitas.....	76
4.9.2. Uji Reliabilitas.....	76
4.10. Teknik Analisis Data.....	78
4.10.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	78
4.10.2. Analisis Jalur.....	78
4.10.3. Pengujian Hipotesis.....	79
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	80
5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	80
5.1.1. Sejarah Singkat PT. Sinar Galesong Mandiri.....	80
5.1.2. Visi dan Misi.....	80
5.2. Analisis Deskriptif.....	82
5.2.1. Karakteristik Responden.....	82
5.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	85
5.2.3. Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	90
5.2.4. Analisis Model Struktural (Inner Model).....	97
5.2.5. Hasil Uji Hipotesis.....	100
5.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	102
5.3.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	102

5.3.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	104
5.3.3. Pengaruh Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan.	107
5.3.4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing	109
5.3.5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing	110
5.3.6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Cyberloafing	112
5.3.7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Cyberloafing	114
BAB VI PENUTUP.....	116
6.1. Kesimpulan	116
6.2. Saran.....	117
6.2.1. Saran untuk penelitian lanjutan	117
6.2.2. Saran untuk PT. Sinar Galesong Mandiri	117
DAFTAR PUSTAKA.....	119
LAMPIRAN	124

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jam Kerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri	19
Tabel 1. 2 Data Turnover Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri	20
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	57
Tabel 4. 1 Definisi Operasional Variabel	71
Tabel 4. 2 Instrumen Skala likert	75
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	83
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	83
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	84
Tabel 5. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	84
Tabel 5. 6 Tabulasi perhitungan jawaban responden tentang beban kerja	85
Tabel 5. 7 Tabulasi perhitungan jawaban responden tentang stres kerja	86
Tabel 5. 8 Tabulasi perhitungan jawaban responden tentang kinerja karyawan	88
Tabel 5. 9 Tabulasi perhitungan jawaban responden tentang perilaku Cyberloafing	89
Tabel 5. 10 Nilai Outer Loading First-Order CFA.....	91
Tabel 5. 11 Nilai Average Variance Extracted (AVE) First-Order CFA.....	93
Tabel 5. 12 Nilai Cross Loading First-Order CFA.....	94
Tabel 5. 13 Nilai Reliabilitas Konstruk First-Order CFA	95
Tabel 5. 14 Hasil Kriteria Fornell-Larcker First-Order CFA	96
Tabel 5. 15 Nilai R-Square.....	97
Tabel 5. 16 Nilai F-Square	98
Tabel 5. 17 Nilai Predictive Relevance (Q ²)	99
Tabel 5. 18 Uji pengaruh langsung	101
Tabel 5. 19 Uji pengujian pengaruh tidak langsung.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Diagram Target dan Capaian Penjualan	22
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	66
Gambar 5. 1 Nilai Outer Loading dalam First-Order CFA.	92
Gambar 5. 2 Model Pengujian Bootstrapping	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	125
Lampiran 2 Tabulasi Data	134
Lampiran 3 Hasil Uji Smart PLS	142
Lampiran 4 Biodata Diri.....	149

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, dengan mengembangkan kinerja karyawan dan memperhatikan tanda apa saja yang membuat karyawan nyaman pada suatu instansi. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusia. Oleh karena itu, perlu tindakan yang lebih, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur dan mengelolah sumber daya yang lain.

Untuk lebih mengingat kinerja karyawan sebagai pondasi berdirinya sebuah perusahaan maka harus lebih mengoptimalkan fungsi dari karyawan tersebut, hal yang dilakukan antara lain dengan pemberdayaan karyawan. Dalam rangka pemberdayaan karyawan maka, diperlukan karyawan yang mempunyai kualitas dan kinerja yang baik dalam penyelesaian tugas-tugasnya.

Perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisiensi untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik akan selalu memberikan kontribusi yang positif. Pada umumnya kinerja karyawan dapat dinilai dari peningkatan rating atau laporan keuangan dari suatu perusahaan. Jika perusahaan tersebut mengalami profit secara terus-menerus, maka kinerja karyawan dinilai memberikan kontribusi

positif. Menurut Irawati & Carollina (2017), karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk beban kerja yang berakibat pada kinerja. Dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan biasanya berdampak negatif terhadap karyawan, menimbulkan reaksi emosional termasuk sakit kepala, gangguan pencernaan, dan gangguan selain kelelahan fisik dan mental. Meskipun pekerjaan yang dilakukan tidak cukup, pergerakan yang ada akan berkurang, yang akan menyebabkan kebosanan. Karyawan mungkin berada dalam bahaya jika mereka tidak memperhatikan pekerjaannya karena bosan atau melakukan terlalu sedikit pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (Ramadhani *et al.*, 2023).

Sementara itu, stres kerja juga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Stres kerja dapat membuat karyawan menjadi kurang fokus, mudah marah, dan sulit mengambil keputusan. Hal ini dapat berdampak pada kualitas kerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres di tempat kerja akan merasa kurang puas dengan pekerjaannya dan kinerjanya menjadi lebih buruk. Akibatnya, perusahaan tidak mencapai tujuannya. Stres di tempat kerja dapat berdampak baik dan buruk bagi organisasi. Faktor lain yang berkontribusi terhadap stres kerja termasuk beban kerja yang keras, waktu henti yang tidak mencukupi, jumlah tugas yang berlebihan, keterbatasan waktu, ambiguitas peran, konflik nilai-nilai bisnis, frustrasi, dan lingkungan di rumah. Kinerja

karyawan dapat terpengaruh jika faktor ini tidak dapat dikendalikan (Ramadhani *et al.*, 2023).

Berdasarkan data WHO menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres. Survei yang dilakukan oleh International Labour Organization (2016), di Eropa, Amerika Serikat, dan Australia menunjukkan bahwa sekitar dua pertiga hingga setengah pekerja mengalami stres kerja. Stres kerja disebabkan oleh beban pekerjaan yang dirasa terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta terdapat perbedaan dalam menilai antar karyawan. Hal tersebut menyebabkan karyawan yang stres akan sulit berkonsentrasi dan dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan, hal tersebut akan menghambat pekerjaan sehingga dapat menurunkan komitmen individu terhadap organisasi (Arif, 2022).

Menurut Mirza & Harri (2019), perilaku *Cyberloafing* yang saat ini muncul akan menjadi masalah tersendiri dimana terpecahnya konsentrasi pada karyawan saat menyelesaikan pekerjaan, dimana seorang pekerja telah ditetapkan harus mampu menjalankan tugasnya dengan baik dengan memenuhi tuntutan dan kewajiban yang harus mereka jalankan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Menurut (Abidin *et al.*, 2014), individu yang memiliki ketekunan, bertanggungjawab pada pekerjaan dapat mengurangi praktik *Cyberloafing* sebagai tindakan yang melanggar aturan di tempat mereka bekerja.

Dalam penelitian ini dilakukan di PT Sinar Galesong Mandiri, dimana dalam hal ini peneliti melakukan kajian mengenai beban kerja, stres kerja, perilaku *Cyberloafing* dan kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri, kajian beban kerja dapat dilihat dari jam kerja karyawan PT. Sinar Galesong Prama, yang secara detail di jabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Jam Kerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri

Hari	Jam Masuk	Jam Istirahat	Jam Kerja Lanjutan	Jam Selesai Kerja
Senin	08.00	12.00	13.00	17.00
Selasa	08.00	12.00	13.00	17.00
Rabu	08.00	12.00	13.00	17.00
Kamis	08.00	12.00	13.00	17.00
Jumat	08.00	12.00	13.00	17.00
Sabtu	08.00	12.00	13.00	14.00
Minggu	Libur			

Sumber: PT. Sinar Galesong Mandiri.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan bekerja selama 4 jam ditambah jam kerja lanjutan dari 13.00 sampai 17.00 berarti lama kerja lanjutan adalah 4 jam, yang dimana jika di total jam kerja karyawan 8 jam perhari dan 45 jam perminggu. Hal ini tentu tidak sesuai dengan Undang-Undang No.13/2003. Ketentuan waktu kerja diatas hanya mengatur batas waktu kerja adalah maksimal 8 jam sehari dan 40 jam seminggu. Beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena lamanya jam kerja pada karyawan.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh Bapak Firmansyah karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri, beliau menuturkan bahwa adanya beberapa

permasalahan yang terjadi yaitu diantaranya masalah kelebihan waktu kerja, karyawan pada bagian *Front office* sering bekerja untuk menyelesaikan tugasnya diluar jam kerja. Ini biasa terjadi jika sewaktu waktu pelanggan meminta barang untuk dikirim saat jam kerja telah selesai. Hal ini menjadi permasalahan terhadap beban kerja karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri, karena mereka sudah kelelahan bekerja selama 8 jam di tambah dengan kewajibannya untuk melakukan *Delivery* hingga larut malam sekalipun. Penyebab lain karyawan merasa terbebani oleh pekerjaannya karena target yang di tentukan oleh perusahaan terlalu besar sehingga karyawan susah untuk mencapai target yang ditentukan. Seringkali atasan memberikan tugas tambahan padahal tugas sebelumnya belum terselesaikan hal ini yang membuat karyawan kewalahan.

Tabel 1. 2 Data *Turnover* Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri

Tahun	Jumlah	Keluar	%	Masuk	Jumlah
	Karyawan Awal Tahun		Keluar		Karyawan Akhir Tahun
2021	95	11	11,89%	6	90
2022	90	8	12,57%	3	85
2023	85	9	13,57%	4	80

Sumber: PT. Sinar Galesong Mandiri.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas tampak bahwa adanya karyawan yang keluar bekerja (*Resign*) atau pindah sebanyak di atas 10% setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Sinar Galesong Mandiri memiliki persentase karyawan yang *Resign* cukup tinggi. Hal tersebut disinyalir bahwa karyawan memiliki stres kerja dan hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu Manurung & Ratnawati (2012) menyatakan dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja

diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Dari tabel 1.2 dan hasil wawancara awal didapati juga bahwa karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri merasakan stres. Biasanya karyawan mendapatkan komplain dari pelanggan. Seperti halnya kesalahan karyawan dalam memberikan informasi, miskomunikasi, dan ketidakpuasan pelanggan. Beban kerja yang menimbulkan stress kepada karyawan membuat tingkat kinerja karyawan terganggu bahkan terhambat. Adapaun gejala karyawan mengalami stres karena karyawan mengalami gangguan kesehatan dan gampang sakit. Bapak Firmansyah selaku karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri mengakui bahwa beliau pernah mengalami asma secara mendadak padahal sebelumnya tidak mempunyai riwayat penyakit tersebut. Beberapa dari karyawan juga sering merasa ketegangan otot hingga sakit kepala. Menurut Pangestuari *et al.*, (2023) menyatakan bahwa hasil penelitian didapatkan bahwa beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan pekerja mengalami kelelahan, baik fisik maupun non-fisik. Akibatnya, ini akan berdampak negatif baik pada perusahaan maupun pekerja. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Stephen P. Robbins (2013), stres muncul dalam berbagai bentuk, seperti tekanan darah tinggi, maag, mudah tersinggung, kesulitan mengambil keputusan, kehilangan nafsu makan, dan masih banyak gejala sejenisnya. Gejala ini termasuk dalam tiga kategori umum yaitu fisiologis, gejala psikologis, dan perubahan perilaku.

Fenomena lainnya yang terjadi pada PT. Sinar Galesong Mandiri yaitu banyaknya karyawan yang menggunakan *Handphone* di saat jam kerja dimana

hal ini jika dibiarkan terus menerus dapat berdampak negatif terhadap perusahaan. Menurut pendapat Wahyuni *et al.*, (2020), perilaku *Cyberloafing* yang ditampilkan karyawan dikategorikan sebagai perilaku indisipliner, terbaginya konsentrasi karyawan antara pekerjaan dengan perilaku *Cyberloafing* berimbas pada menumpuknya pekerjaan, produktivitas kerja yang rendah, kualitas kerja yang buruk, dapat mengganggu kelancaran proses kerja dan lambatnya pelayanan publik sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

Bapak Firmansyah karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri juga mengakui bahwa beliau pribadi seringkali membuka aplikasi tiktok dengan estimasi waktu 1 jam sehari saat jam kerja dengan alasan mencari motivasi atau menonton konten lainnya. Menurut pendapat Lim dan Chen (2009) dalam Mirza & Harri (2019), seorang karyawan dikatakan melakukan *Cyberloafing* adalah ketika pekerja mengakses internet diluar keperluan kerja selama 51 menit sampai 1 jam dalam 1 hari.

Gambar 1. 1 Diagram Target dan Capaian Penjualan PT. Sinar Galesong Mandiri



Sumber: PT. Sinar Galesong Mandiri.

Berdasarkan gambar diagram 1.1 dapat dilihat bahwa PT. Sinar Galesong Mandiri menetapkan target penjualan setiap tahunnya ialah 480 unit mobil atau perbulan sebanyak 40 unit mobil. Target dikerjakan secara tim, terdapat 3 tim dan setiap tim mendapatkan target sebanyak 12-14 unit mobil perbulan. Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa capaian karyawan tidak pernah mencapai 100%. Dari data penjualan tahun 2021 terlihat hanya 180 unit mobil yang terjual, data penjualan tahun 2022 mencapai diatas 50% yaitu 270 unit mobil yang terjual. Sedangkan tahun 2023 terdapat 226 unit mobil yang terjual. Saat ini pertengahan tahun 2024 bulan Juni penjualan baru mencapai 68 unit mobil. Jika di lihat tahun 2024 juga akan mengalami penurunan penjualan dan belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini disebabkan masih kurang optimalnya kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara awal dan data yang diperoleh dari PT. Sinar Galesong Mandiri, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan target kerja akan dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang dianggap tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan tersebut membutuhkan waktu tambahan atau lembur dalam menyelesaikan target. Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri merasakan tekanan atas tuntutan tugas yang menyebabkan karyawan kelelahan dalam bekerja hingga mengalami penurunan kesehatan. Kemudian dengan adanya stres kerja akan membuat karyawan mencari cara agar meringankan pikirannya dengan cara melakukan *Cyberloafing*.

Melihat uraian latar belakang diatas maka peneliti ingin mencari tahu tentang bagaimana “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri dengan Perilaku *Cyberloafing* sebagai Variabel Intervening”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing* pada PT. Sinar Galesong Mandiri?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing* pada PT. Sinar Galesong Mandiri?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri?
5. Apakah perilaku *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku *Cyberloafing* pada PT. Sinar Galesong Mandiri?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku *Cyberloafing* pada PT. Sinar Galesong Mandiri?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* pada PT. Sinar Galesong Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* pada PT. Sinar Galesong Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri.
5. Untuk mengetahui pengaruh perilaku *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku *Cyberloafing* pada PT. Sinar Galesong Mandiri.
7. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku *Cyberloafing* pada PT. Sinar Galesong Mandiri.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pengetahuan bagi pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama pada kajian tentang beban kerja, stres kerja dan perilaku *Cyberloafing*.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam kinerja suatu organisasi. Manfaat praktis lainnya untuk memberikan kontribusi bagi pengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti membagi ke dalam enam bab dapat dilihat melalui uraian di bawah ini:

Bab pertama pendahuluan, bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab kedua tinjauan pustaka, bab ini membahas tinjauan teori dan konsep seperti beban kerja, stres kerja, perilaku *Cyberloafing* dan kinerja karyawan

Bab ketiga kerangka konseptual dan hipotesis, bab ini akan menjelaskan tentang kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

Bab empat metode penelitian, bab ini terdiri dari jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian, jenis-jenis sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengujian data, dan teknik analisis data.

Bab lima hasil penelitian, bab ini diuraikan hasil dari penelitian yang meliputi gambaran objek penelitian, karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian, distribusi data, pengujian persyaratan analisis yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis

statistic deskriptif, analisis jalur, dan uji hipotesis dengan pendekatan analisis kuantitatif.

Bab enam penutup, bab ini berisi tentang kesimpulan yang mengacu pada tujuan dan hasil yang didapatkan dalam penelitian dan saran serta keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) dalam ensiklopedi bahasa Indonesia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan atau lembaga. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau lembaga sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Rahman, 2020).

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai karyawan, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja (Susan, 2019).

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan suatu organisasi, dan untuk menggerakkan karyawan agar dapat bekerja secara maksimal diperlukan tindakan dari suatu organisasi

terhadap karyawan yang dimilikinya. Perusahaan harus bias mengolah dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mengoptimalkan peluang-peluang yang dimiliki dalam persaingan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik bagi suatu lembaga atau perusahaan. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik mampu menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Ramadhan I, 2023).

Sofie *et al.*, (2018) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan. Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik dan sesuai akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- b. Pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian

kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

- c. Pengarahan. Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian. Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan. Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengembangan. Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral

karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

- c. **Kompensasi.** Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- d. **Pengintegrasian.** Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
- e. **Pemeliharaan.** Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar karyawan tetap mau bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan berupa program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

- f. **Kedisiplinan.** Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- g. **Pemberhentian.** Pemberhentiaan merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2. Beban Kerja

2.2.1. Definisi Beban Kerja

Pengertian beban kerja menurut Suci R. Mar'ih (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Menurut Sunyoto (2012), beban kerja yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Menurut Septyaningsih & Palupiningdyah (2017), beban kerja berlebih terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak tetapi melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. Menurut

Gozali (2016), beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja semakin rendah kinerja yang dihasilkan, demikian juga sebaliknya semakin rendah beban kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Menurut UU Kesehatan No. 36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/ unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat disekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Robbins (2007) dalam Putra (2019) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai sesuatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Teori Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) menurut Jeky, Sofia dan Wehelmina dalam Rohman (2021), beban kerja untuk karyawan pada sebuah perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Artinya perusahaan jangan memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dengan berlebih, karena dengan beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat negatif.

2.2.2. Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Koesmowidjodo (2017), jenis-jenis beban kerja yaitu:

1. Beban kerja kuantitatif, yakni beban kerja yang menunjukkan jumlah atau besarnya pekerjaan yang harus dilaksanakan, seperti tingginya jam kerja, besarnya tekanan kerja, atau besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif, yakni beban kerja yang berhubungan dengan kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.2.3. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2019), terdapat 3 indikator beban kerja yaitu:

a. Beban Kerja Waktu (*Time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

b. Beban Kerja Mental (*Mental effort load*)

Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

c. Beban Kerja Psikologis (*Psychological stress load*)

Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi

2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), faktor–faktor yang mempengaruhi beban kerja ada dua faktor yaitu :

1. Faktor internal: Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal

seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi kepuasan, keinginan atau persepsi.

- a. Jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh instansi dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan.
 - b. Motivasi seseorang akan menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentu dapat menyebabkan seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh instansi.
 - c. Kepuasan akan bidang kerja, upah, lingkungan kerja yang mendukung juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk mempengaruhi beban kerja pegawai. Ketika pegawai merasa tidak puas akan bidang kerja yang di jalannya, akan mempengaruhi secara psikis sehingga pekerjaan yang di jalannya teras berat dan sulit berdampak pada kinerja pegawainya.
2. Faktor Eksternal : Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pegawai.
- a. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya. Pada puncak pegawai akan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar atau tidak

sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

- b. Tugas–tugas fisik yang dimaksud adalah hal–hal yang berhubungan dengan alat–alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

2.3. Stres Kerja

2.3.1. Definisi Stres Kerja

Terdapat puluhan definisi stres yang dikemukakan para ahli. Salah satunya dikemukakan oleh Keith davis (1981), *Stres is a condition of strain on ones's emotions, thought processes, and physical condition. When it is excessive, it can threaten one stability to cope with the environment.* Stres adalah kondisi ketegangan emosi pada diri seseorang yang berproses baik pada pikiran/ mental maupun fisik. Apabila ini terjadi secara berlebihan maka akan mengancam kemampuannya dalam menghadapi lingkungannya. Sementara Stephen P. Robbins (1996) mendefinisikan stres sebagai “*A dynamic condition in which on individual is confronted with an oppartunity, constraint, or demand related to what he or she desires and for which the outcome is perceived to be both unvertain and important*”. Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang ia inginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai yang tidak pasti dan penting. Dari kedua pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang

yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Badeni, 2017).

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaan. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan (Almadilla, 2021).

Stres kerja menjadi salah satu masalah terbesar dari berbagai negara dan jenis pekerjaan. Stres dapat menyebabkan berbagai dampak negatif terhadap kesehatan misalnya seperti gangguan pencernaan, gangguan peredaran darah serta gangguan psikososial yang membuat turunnya produktivitas. Stres kerja dapat dikatakan sebagai sesuatu yang lumrah dan sering dialami oleh pekerja di kota besar. Pekerja seringkali dihadapkan dengan beban kerja berlebihan, tuntutan peran yang bertentangan dan beraneka ragam, limit waktu penyelesaian tugas, konflik keluarga serta tekanan lainnya yang memicu kejadian stres pada pekerja (Natalia *et al.*, 2022).

Defenisi tersebut melukiskan stres dalam suatu gambaran yang lebih negatif. Akan tetapi, tidak semua stres bersifat negatif. Stres positif, dikemukakan oleh Selye, ialah eustress (dari bahasa Yunani eu, yang berarti baik, sebagai euphoria) yang mendorong dalam pengertian positif. Eustress

diperlukan dalam kehidupan kita karena akan memberikan motivasi ke arah yang lebih baik (Husain, 2019).

Menurut Robbins meskipun stres biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres tidak selalu buruk dan juga memiliki nilai positif. Seseorang yang profesional melihat tekanan beban kerja dan tenggat waktu yang berat sebagai tantangan yang meningkatkan kualitas pekerjaan dan kepuasan mereka.

2.3.2. Jenis-Jenis Stres Kerja

Dalam penelitian Stephen P. Robbins (2013), para peneliti telah berusaha untuk memperjelas kondisi di mana masing-masing jenis stres ada. Tampaknya karyawan yang memiliki komitmen afektif yang lebih kuat terhadap organisasinya dapat mengalihkan tekanan psikologis ke dalam fokus yang lebih besar dan kinerja penjualan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan dengan tingkat komitmen yang rendah mempunyai kinerja yang lebih buruk di bawah tekanan. Ketika tantangan stres meningkat, hal tersebut dengan tingkat dukungan organisasi yang tinggi memiliki kinerja berbasis peran yang lebih tinggi, namun mereka yang memiliki tingkat dukungan organisasi yang rendah tidak akan melakukan hal tersebut.

Menurut pendapat Berney dan Selye dalam Asih (2018) menyatakan bahwa ada empat jenis stres:

- a. Eustres (*Good stres*) Merupakan stres yang menimbulkan dorongan dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang

muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

- b. Distress merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. Hyperstress stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap saja membuat individu belum terbatas dengan kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.
- d. Hypostress merupakan stres yang muncul karena kurangnya dorongan. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Sedangkan menurut pendapat Quick dan Quick dalam Asih (2018), mengkategorikan jenis stress menjadi dua, yaitu:

- a. Eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit

kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.3.3. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbin dalam Rohman (2021), terdapat tiga indikator stres kerja sebagai berikut:

a. Faktor Lingkungan.

Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.

b. Faktor Organisasi.

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam instansi berhubungan dengan karyawan.

c. Faktor Individu.

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak

2.3.4. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2013), faktor yang mempengaruhi stres adalah beban kerja yang berlebihan, atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor-faktor ini berdasarkan tugas, peran, dan tuntutan antarpribadi. Tuntutan tugas berhubungan dengan pekerjaan seseorang, tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang seseorang mainkan dalam organisasi dan tuntutan interpersonal yang dimana tekanan ini diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya sosial dukungan dari rekan kerja dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres.

Menurut Asih (2018) menyimpulkan konsep dasar dalam stres yaitu:

- a. Penilaian kognitif (*Cognitive appraisal*), stres adalah pengalaman subyektif yang (mungkin) didasarkan atas pandangan terhadap situasi yang tidak semata-mata tampak di lingkungan.
- b. Pengalaman (*Experience*) merupakan suatu situasi yang tergantung pada tingkat keakraban dengan situasi, keterbukaan semula (*previous exposure*), proses belajar, kemampuan nyata dan konsep reinforcement.
- c. Tuntutan (*Demand*), merupakan tekanan, tuntutan, keinginan atau dorongan-dorongan yang segera sifatnya yang mempengaruhi cara-cara tuntutan yang dapat diterima.
- d. Pengaruh interpersonal (*Interpersonal influence*) yaitu kehadiran orang lain dapat merupakan sumber kekacauan dan kegalauan yang

tidak diinginkan, tetapi bisa juga merupakan sesuatu yang dapat memberikan dukungan, meningkatkan harga diri, memberikan konfirmasi nilai-nilai dan identitas personal.

- e. Keadaan stres (*A state of stress*) merupakan ketidakseimbangannya antara tuntutan yang dirasakan dengan kemampuan yang dirasakan untuk menemukan tuntutan tersebut. Proses yang mengikuti merupakan proses coping (mengatasi) serta konsekuensi dari penerapan strategi coping (mengatasi).

Menurut Asih (2018) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi stres kerja diantaranya:

- a. Stressor kondisi pekerjaan beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.
- b. Stressor stress peran ketidakjelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan stereotype peran gender; pelecehan seksual.
- c. Stressor faktor interpersonal hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian organisasi/perusahaan terhadap karyawan.
- d. Stressor perkembangan karir promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

- e. Stressor struktur organisasi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, persaingan politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, tidak terlibat dalam membuat keputusan.
- f. Stressor tampilan rumah pekerjaan mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki lebih dari satu pekerjaan.

2.4. Perilaku *Cyberloafing*

2.4.1. Definisi *Cyberloafing*

Cyberloafing merupakan bentuk aktivitas penggunaan fasilitas internet perusahaan/kantor tempat bekerja yang digunakan untuk mengakses kepentingan pribadi yang tidak ada hubungannya tugas dan pekerjaan yang dilakukan saat waktu kerja. Perilaku *Cyberloafing* dibagi menjadi 2 (bentuk) perilaku berdasarkan klasifikasi bentuk dan praktik perilaku yang tampak yaitu minor *Cyberloafing* dan mayor *Cyberloafing* (Tefa & Mahendra, 2022).

Memang terlihat bahwa perilaku *Cyberloafing* ini merupakan perilaku yang kurang bertanggung jawab dan tidak seharusnya dilakukan oleh karyawan. *Cyberloafing* dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan, dan dapat menimbulkan organisasi yang tidak kompetitif. *Cyberloafing* juga dapat memberikan dampak negatif terhadap sistem keamanan informasi perusahaan dan penundaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Namun ternyata perilaku *Cyberloafing* tidak hanya membawa dampak yang negatif saja, *Cyberloafing* juga dapat memberikan dampak yang positif, dimana *Cyberloafing* dapat memberikan efek yang positif seperti untuk menghilangkan kebosanan,

kelelahan, ataupun stres akibat bekerja, *Cyberloafing* juga dapat membuat karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, menjadi lebih kreatif, meningkatkan kesejahteraan, dapat menjadi hiburan dan pemulihan, dan secara menyeluruh *Cyberloafing* dapat membuat karyawan menjadi lebih bahagia (Malau & Muhammad, 2022).

Didalam penelitian Mirza & Harri (2019), penggunaan istilah *Cyberloafing* dicetuskan oleh Tony Cummins pada tahun 1995 yang kemudian istilah tersebut menjadi terkenal saat digunakan di dalam makalah Lim tahun 2002 yang kemudian diterbitkan dalam *Organizational Behavior Journal* (Selwyn, 2008). Seorang karyawan dikatakan melakukan *Cyberloafing* adalah ketika pekerja mengakses internet diluar keperluan kerja selama 51 menit sampai 1 jam dalam 1 hari (Lim dan Chen, 2009). Dan jika di akumulasikan dalam 1 (satu) bulan ada 20 jam waktu terbuang untuk mengakses internet yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan (Antariksa, 2012).

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa perilaku *Cyberloafing* merupakan perilaku karyawan dalam menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadinya. Perilaku ini dapat membahayakan organisasi karena dapat menimbulkan lebih banyak dampak negatif dari pada dampak positifnya.

2.4.2. Aspek-Aspek *Cyberloafing*

Menurut Rahmanisa (2021) menyatakan bahwa *Cyberloafing* dapat diketahui dan diukur melalui aspek-aspek sebagai berikut:

- a. *Emailing Activities* (Aktivitas Email). Tipe *Cyberloafing* ini mencakup semua aktivitas penggunaan email yang tidak berkaitan

dengan pekerjaan (tujuan pribadi) saat jam kerja. Contoh perilaku dari tipe *Cyberloafing* ini adalah memeriksa, membaca, maupun menerima email pribadi.

- b. *Browsing Activities* (Aktivitas Browsing). Tipe *Cyberloafing* ini mencakup semua aktivitas penggunaan akses internet perusahaan untuk browsing situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. Contoh perilaku dari tipe *Cyberloafing* ini adalah browsing situs olahraga, situs berita, maupun situs khusus dewasa.

Jadi aktivitas *Cyberloafing* menunjukkan potensi penyalahgunaan waktu dan sumber daya serta hilangnya produktivitas di tempat kerja sehingga tidak boleh dianggap biasa, tetapi menekan karyawan adalah kontraproduktif dan tidak efektif.

2.4.3. Indikator *Cyberloafing*

Menurut Blanchard dan Henle (2008) dalam Shakila (2020) menyatakan bahwa *Cyberloafing* terbagi menjadi dua tingkatan yaitu:

- a. Perilaku minor *Cyberloafing* merupakan tipe *Cyberloafing* dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Minor *Cyberloafing* terdiri dari penggunaan e-mail atau browsing situs hiburan. Contoh-contoh dari minor *Cyberloafing* yaitu mengirim dan menerima e-mail pribadi, mengunjungi situs olah raga, memperbarui status jejaring sosial, serta berbelanja online. Minor *Cyberloafing* mirip dengan perilaku umum lain yang tidak sepenuhnya ditoleransi di tempat kerja,

seperti mengangkat telpon pribadi atau mengobrol hal-hal yang bersifat pribadi saat sedang bekerja.

- b. Perilaku mayor *Cyberloafing/Serious cyberloafing* dilihat dari karyawan terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena itu bersifat melanggar norma instansi serta berpotensi ilegal seperti judi online, mengelola situs milik pribadi, membuka situs pornografi serta mengunggah musik dan film secara ilegal.

Maka indikator-indikator *Cyberloafing* terdiri atas dua yaitu, minor *Cyberloafing* dan mayor *Cyberloafing* yang dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan dan akan menghambat kemajuan organisasi atau perusahaan ke depannya jika tidak ditangani dengan baik.

2.4.4. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Bachtiar (2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *Cyberloafing* telah dilakukan penelitian beberapa tahun terakhir dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, serta penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
- b. Adanya pengawasan yang kejam.
- c. Minimnya keterlibatan kerja karyawan.
- d. Karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya sehingga mencari hiburan melalui internet.
- e. Adanya stres yang tinggi.

- f. Kelelahan dalam bekerja.
- g. Terjadi karena tidak sengaja ketika sering memeriksa ponsel.
- h. Adanya norma sosial yang menyatakan bahwa perilaku penggunaan internet di tempat kerja sudah biasa dilakukan.
- i. Adanya ketidakadilan di tempat kerja.
- j. Adanya pengasingan di tempat kerja dan kelelahan emosional.
- k. Kurangnya pengendalian diri.

Menurut Rahmanisa (2021) menyatakan bahwa perilaku *Cyberloafing* dapat muncul pada saat bekerja karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku *Cyberloafing*, yaitu:

- a. Faktor Individual. Atribut individual yang mempengaruhi perilaku *Cyberloafing* antara lain adalah persepsi, sikap terhadap *Cyberloafing*, penggunaan internet umum, personal traits, kebiasaan dan kecanduan internet, faktor demografi, niat untuk terlibat di *Cyberloafing*, norma sosial, kode etik personal tentang penggunaan internet.
- b. Faktor Organisasi. Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan karyawan untuk melakukan *Cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *Cyberloafing*, sikap kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan yang karyawan lakukan.
- c. Faktor Situasional. Perilaku menyimpang internet biasanya terjadi ketika karyawan memiliki akses terhadap internet di tempat kerja

sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini. Salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak (seperti jarak ruangan karyawan) dengan atasan. Kedekatan jarak dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi *Cyberloafing*. Hal ini tergantung pada persepsi karyawan mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan instansi.

2.5. Kinerja Karyawan

2.5.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditempatkan secara bersama-sama yang dijadikan acuan (Silviani, 2019).

Kinerja merupakan sebuah pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas melalui penggunaan kapabilitas kemampuan yang ia miliki. Kinerja merupakan suatu konsep yang memandang bagaimana pencapaian hasil kerja seorang karyawan terkait kontribusi yang ia berikan kepada perusahaan (Silviani, 2019).

Sedangkan menurut teori Kasmir (2016), secara sederhana hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian

tersebut terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

Ivancevich menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Pengertian kinerja dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual suatu barang yang telah ditargetkan. Sebagai contoh jika target yang diharapkan 100 unit, maka kinerjanya tercapai dengan nilai baik. Namun sebaliknya, jika kurang maka kinerja tidak tercapai dengan nilai kurang baik (Kasmir, 2016).

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian organisasi, dan kinerja disebut sebagai performance yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Siswanto, 2020).

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu

pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya (Siswanto, 2020).

2.5.2. Penilaian Kinerja

Kinerja dapat di ukur dan di ketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan (Susanti, 2022).

Pengukuran atau penilaian kinerja mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Susanti, 2022).

Menurut Dessler (2015) dalam Susanti (2022), menyatakan bahwa ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan

- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu
- e. Cooperative Penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. Inisiativ Penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugastugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- g. Personal quality. Penilaian responden tentang kepribadian, keramahamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang terdapat dalam organisasi untuk mengukur dan mengevaluasi seberapa baik pekerjaan yang dilakukan. Terdapat faktor yang yang dinilai yaitu: prestasi kerja, kuantitas kerja, kepemimpinan, kedisiplinan, cooperative, inisiatif, dan personal quality. Penilaian kinerja dalam rangka untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap individu sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

2.5.3. Indikator Kinerja

Menurut Rohman (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan itu dapat diukur dengan indikator, yaitu:

- a. Kuantitas Pekerjaan
- b. Kualitas Pekerjaan
- c. Kemandirian

- d. Inisiatif
- e. Adaptabilitas
- f. Kerjasama.

2.5.4. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Arif (2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan Keahlian. Kemampuan dan Skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan. Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan Kerja. Hal ini akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian. Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

- e. Motivasi Kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan/ pegawai memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f. Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya Organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sesuatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota sesuatu perusahaan atau organisasi.
- i. Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan duka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- j. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa sarana, prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

- k. Loyalitas. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin Kerja. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.6. Hubungan antar Variabel

2.6.1. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Novianti (2019), beban kerja ringan memiliki hasil kinerja yang baik sebesar 90,0%, beban kerja ringan memiliki hasil kinerja 0,0%, dan beban kerja berat memiliki hasil kinerja yang baik. sebesar 10,0% dengan beban kerja bobot 0,0% Hasil kinerja buruk. Sebanyak 9 pegawai (90,0%) yang terindikasi beban kerja ringan dan 1 pegawai (10,0%) yang terindikasi beban kerja berat, sehingga beban kerja di ruang pengisian tidak berhubungan dengan kinerja pegawai instalasi rekam medis RSUD Sekayu walaupun tidak berkaitan dengan pekerjaan Jumlahnya masih perlu diperhatikan, karena terlalu berat akan mempengaruhi kelelahan kerja, dan terlalu ringan akan menimbulkan kebosanan.

Menurut Faisal (2018), beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu kelompok atau individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari sudut pandang objektif dan subjektif,

beban kerja objektif adalah total waktu yang digunakan atau jumlah kegiatan yang dilakukan. Beban kerja subjektif adalah ukuran yang digunakan seseorang untuk mengajukan pertanyaan tentang perasaan, perasaan kelebihan beban, dan stres kerja. Sedangkan kinerja adalah hasil atau prestasi yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi.

2.6.2. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan (Asih, 2018).

Menurut Putri (2018) menyatakan bahwa stres kerja memiliki potensi yang dapat mengganggu seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Stres juga berpotensi dalam hasil prestasi kerja seseorang tergantung tingkat stres yang di alami. Namun, jika tidak ada stres maka tantangan-tantangan kerja dan peningkatan prestasi kerja pun juga akan menjadi rendah. Menurut Nursyamsi (2012), arah hubungan yang negatif menunjukkan semakin besar stres kerja akan berakibat pada kinerja dan tingkat stres yang rendah akan berpengaruh dalam meningkatkan kondisi fisik dan psikologis seseorang yang turut mempengaruhi kinerja.

2.6.3. Hubungan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Desnirita & Puriatna Sari (2022) mengatakan bahwa perilaku *Cyberloafing* terhadap kinerja terdapat pengaruh negatif, yang dimana semakin tinggi perilaku *Cyberloafing* maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Dan sebaliknya, apabila perilaku *Cyberloafing* semakin rendah maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan semakin meningkatnya perilaku *Cyberloafing* maka itu akan berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan tersebut. Hal ini bisa disebabkan berdasarkan teori dan logika, karena karyawan masih menggunakan waktu kerja untuk mengakses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, rasa bosan dan kelelahan dalam bekerja juga bisa memicu karyawan untuk mengakses internet diluar pekerjaan pada jam kerja untuk menghilangkan rasa bosan, sehingga karyawan bisa menunda pekerjaan mendekati batas waktu yang telah ditentukan dan bisa beresiko.

Hal ini juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Wibowo (2022) menyatakan bahwa dalam penelitiannya mendapatkan hasil positif antara perilaku *Cyberloafing* dan perilaku karyawan yang senantiasa menunda pekerjaan (prokratinasi kerja). Hubungan positif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semakin tinggi *Cyberloafing*, akan semakin tinggi juga prokrastinasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah *Cyberloafing*, maka akan semakin rendah juga prokrastinasi kerja.

2.7. Kajian Empiris

2.7.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Alfina Damayanti, 2022.	Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Inbio Tani Nusantara. Sehingga setiap kali stres kerja dapat teratasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Perilaku <i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Inbio Tani Nusantara. Sehingga setiap kali <i>Cyberloafing</i> meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.
2.	Moh. Muzaki Al Utsmani dan Gendut Sukarno, 2022.	Analisis Stres Kerja dan <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Tuban	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai BKPSDM Tuban. Stres kerja sendiri dapat memantik kinerja pegawai artinya ketika pegawai dalam kondisi tertentu ketika mendapat tekanan maka akan lebih bekerja keras mencapai target, maka kinerja pegawai juga akan meningkat karena pegawai dalam pekerjaannya selalu berusaha dengan apa yang instansi tekankan. Dengan memperhatikan stres kerja, pegawai nyatanya akan memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai. <i>Cyberloafing</i> sendiri dapat memantik kinerja pegawai artinya ketika pegawai dalam kondisi tertentu ketika mendapat tekanan maka akan

			<p>mengalihkan fokus terlebih dahulu dengan <i>Cyberloafing</i>. Setelah itu pegawai dapat lebih bekerja keras mencapai keinginan instansi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat karena pegawai dalam pekerjaannya selalu berusaha dengan apa yang instansi tekankan. Dengan memperhatikan <i>Cyberloafing</i>, pegawai nyatanya akan memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai.</p>
3.	<p>Malik Abdul Rahman dan Rully Moch. Ihsan, SS. MM (2021).</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 94,9%, artinya bahwa peningkatan Beban Kerja dan Stres Kerja yang semakin tinggi dan meningkat akan berpengaruh sebesar 94,9% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.</p>
4.	<p>Ikhsan Pangestuari, Subur Karyatun, Rillo Permana Sultoni, Eko Tama Putra Saratian, Tegar Nurul Hidayat, dan Mochamad Soelton (2023).</p>	<p>Apakah Benar Perilaku <i>Cyberloafing</i> Akibat Beban Kerja Dan Stres Kerja Yang Berlebihan?</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa beban kerja berdampak positif signifikan terhadap <i>Cyberloafing</i> pada karyawan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Ini berarti bahwa semakin banyak beban kerja yang ditanggung oleh karyawan, semakin banyak <i>Cyberloafing</i> yang dilakukan oleh mereka. Namun, stres kerja tidak berdampak signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> pada individu yang bekerja di Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Ini berarti bahwa jika</p>

			<p>karyawan mengalami stres kerja yang berlebihan, mereka akan lebih lelah dalam bekerja. Kelelahan memiliki efek positif signifikan terhadap <i>Cyberloafing</i> pada karyawan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia, karena apabila karyawan mengalami tingkat kelelahan yang tinggi, mereka akan melakukan perilaku <i>Cyberloafing</i>. Kelelahan juga dapat memediasi dampak beban kerja terhadap <i>Cyberloafing</i>.</p>
5.	Alvina Maulina Rahma dan Sutarto Wijono, 2023.	Stres Kerja dengan <i>Cyberloafing</i> pada Karyawan Perusahaan X Kota Salatiga	<p>Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa nilai r berkorelasi negatif yang artinya, semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah aktivitas/perilaku <i>Cyberloafing</i>, begitupun sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tingginya aktivitas/ perilaku <i>Cyberloafing</i>. Terdapat beberapa kemungkinan yang menyebabkan hasil penelitian berkorelasi negatif. Pertama, sebagian besar karyawan menganggap bahwa stres kerja menjadi bagian penting dalam kehidupan mereka bekerja. Sehingga membuat karyawan dapat melakukan tugas tanggung jawabnya untuk bisa mengurangi perilaku <i>Cyberloafing</i>.</p>
6.	Angelita Sukardi dan Rita Markus Idulfilastri, 2023.	Peran Stres Kerja terhadap <i>Cyberloafing</i> Karyawan Milenial	<p>Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa stres kerja secara signifikan berperan terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i>. stres kerja memiliki peranan terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i> karyawan generasi milenial. Hasil menunjukkan bahwa terjadi korelasi positif yang signifikan antara stres kerja</p>

			dengan <i>Cyberloafing</i> . Artinya ketika tingkat stres kerja karyawan milenial tinggi, maka perilaku <i>Cyberloafing</i> karyawan untuk menggunakan situs pribadi di tempat kerja pun meningkat. Begitupun sebaliknya, jika karyawan milenial tidak merasakan stres kerja yang tinggi, maka kegiatan <i>Cyberloafing</i> yang dilakukan karyawan pun rendah.
7.	Windri S. Sengkey, Ferdy Roring, dan Lucky O. H. Dotulong (2022).	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan lingkungan kerja pengaruh dari stres kerja adalah berpengaruh negatif. Artinya setiap kenaikan stres kerja akan berpengaruh sebaliknya terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Manado khususnya dari lima indikator ini ditingkatkan akan berdampak pada perubahan kinerja karyawan yaitu penurunan kinerja karyawan khususnya dari indikator kinerja berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas kerja, pengetahuan kerja, serta ketrampilan kerja. Sebaliknya jika stres kerja menurun maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini memiliki implikasi bahwa perlu ada pemahaman terkait dengan stres kerja. Hal ini karena tingkat stres kerja yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sebaliknya tingkat stres kerja yang rendah akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

8.	Ade Agus Diama Purwa Diputra dan Ida Bagus Ketut Surya (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki Karyawan PT. Destination Asia Bali, maka semakin rendah kinerja karyawan yang akan terbentuk. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dimiliki Karyawan PT. Destination Asia Bali, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang akan terbentuk.
9.	Sumiati (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero)	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin menurunnya stres kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
10.	Rika Wahyuni, Hadi Irfani dan Rina Mariana	Kinerja Pegawai Ditinjau dari Perilaku <i>Cyberloafing</i> dan Komitmen Organisasi	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa perilaku <i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Perilaku <i>Cyberloafing</i> yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, sebaliknya perilaku <i>Cyberloafing</i> yang rendah, menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai.

Sumber: Damayanti (2022), Al Utsmani & Sukarno (2022), Rohman (2021), Pangestuari *et al.*, (2023), Rahma & Wijono (2023), Sukardi & Idulfilastri (2023), Sengkey *et al.*, (2022), Agus *et al.*, (2019), Sumiati (2019), (Wahyuni *et al.*, 2020).