

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Eksekusi perwakilan sangat menarik untuk kemajuan organisasi. Eksekusi atau eksekusi representatif yang hebat akan berbanding lurus dengan hasil yang luar biasa dalam kemajuan bisnis organisasi. Kemudian lagi, pertunjukan yang mengerikan juga akan berdampak buruk pada organisasi. Organisasi untuk situasi ini perlu menyaring presentasi setiap pekerja apakah mereka telah menyelesaikan kewajiban dan komitmen mereka sesuai dengan bentuknya. Evaluasi pameran ini penting untuk memutuskan apakah organisasi akan terus membantu perwakilan dengan asumsi bahwa presentasi mereka bagus, atau bahkan memecat hubungan kerja jika pameran pekerja tidak sesuai dengan asumsi. Eksekusi perwakilan sangat kuat untuk hasil organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Kaswan (2017: 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Dari pengertian para ahli mengenai kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitasnya yang didasarkan oleh kecapakan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktunya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2018:189-192) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian
Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.
5. Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Budaya organisasi
Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.
7. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
8. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
9. Kepuasan kerja
Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tentu akan sangat bagus bagi jalannya perusahaan. Ada beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2002:68) yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realitis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk meralisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik “feed back” yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017:85), ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan

dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

7. Peluang.

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Lalu menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.2 Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Negara Jepang adalah negara yang mempunyai etos kerja yang tinggi. Bahkan para pegawai di sana tidak suka dengan adanya libur panjang. Namun apakah psikologi mereka aman-aman saja? Tidak juga sebab ada yang namanya stres kerja. Stres kerja merupakan hal yang sudah pasti dialami oleh setiap karyawan atau pekerja, bahkan seorang bos sekali pun pernah mengalami stres dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Lalu Robbins dan Judge (2017 : 597) , menyatakan stres kerja merupakan: “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah respon secara fisik ataupun mental individu dikarenakan hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi fisik seseorang.

b. Dimensi Dan Indikator Stres Kerja

Robbins dan Judge (2017 : 597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut :

1. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi , ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan

Lalu Hasibuan (2016;204), menjelaskan bahwa indikator stres kerja terdiri dari :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil.

3. Ketengangan dan kesalahan.
4. Waktu peralatan kerja yang kurang memadai.
5. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
6. Balas jasa yang rendah.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Tewel, et al., (2017:141-144) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu :

1. Penyebab Stres dari Individu, yang mencakup :
 - a) Konflik peran (role conflict), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
 - b) Beban kerja berlebihan (overload), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya.
 - c) Kemenduaan peran (role ambiguity) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Penyebab Stres pada Kelompok dan Organisasi, yang mencakup :
 - a) Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja.
 - b) Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar pegawai karena desain kerja, kebijakan penyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain.
 - c) Budaya organisasi.
 - d) Kurangnya kesempatan karier yang diberikan kepada pegawai.

Lalu Stephen. P Robbins (2017) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan

terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, sebagai contoh, maka individu akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaannya. Ancaman terorisme di negara maju dan negara yang sedang berkembang, misalnya, akan mengarahkan pada ketidakpastian politik yang menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang di dalam negara-negara tersebut, lalu inovasi dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan akan usang dalam waktu yang sangat singkat, komputer, robotik, otomasi, dan bentuk-bentuk yang mirip dari perubahan teknologi juga merupakan sebuah ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasional

Stephen P. Robbins (2015) telah mengkategorikan faktor organisasional menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal.

- a) Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.
- b) Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.

- c) Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

3. Faktor Individu

Mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan, adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

d. Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000:54).

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

- 1) Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- 2) Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- 3) Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- 4) Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.

- 5) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang

Handoko (2010:202) dalam penelitiannya berpendapat bahwa dampak dari stress kerja yaitu :

- 1) Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan
- 2) Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan
- 3) Perilaku karyawan tidak teratur
- 4) Karyawan menjadi sakit dan putus asa
- 5) Karyawan akan keluar (turnover) atau melarikan diri dari pekerjaan

2.1.3 Cyberloafing

a. Pengertian Cyberloafing

Dalam bekerja selalu terjadi hal-hal yang dapat membuat kerja tidak produktif. Gadget atau komputer yang terhubung dengan internet selalu menjadi penghalang bagi setiap orang untuk fokus bekerja karena tidak bisanya atau sulit individu tersebut mengontrol dirinya.

Menurut Ardilasari dan Firmanto (2017) cyberloafing adalah salah satu bentuk perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja seperti hiburan, belanja online, internet messaging, memposting ke newsgroups dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan. Lim, Thompson, dan Loo (dalam Ramadhan 2017) menyebutkan bahwa cyberloafing adalah suatu perilaku sadar yang dilakukan pegawai dalam menggunakan berbagai jenis gadget, baik fasilitas dari perusahaan ataupun milik pribadi dengan tujuan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di tempat dan jam kerja

Sebagai contohnya adalah penggunaan akses internet ketika berada di kantor, karyawan dengan sengaja menjelajah dunia maya untuk kepentingan pribadi, seperti membaca berita, mengakses forum-forum pertemanan dan lainnya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

b. Jenis Cyberloafing

Blanchard dan Henle (dalam Firmanto, 2017) membagi cyberloafing terbagi menjadi 2 jenis yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*.

1. Minor Cyberloafing.

Minor cyberloafing merupakan perilaku dimana karyawan terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Minor cyberloafing terdiri dari penggunaan e-mail atau browsing keperluan pribadi. Contoh dari minor cyberloafing adalah mengirim atau menerima e-mail pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbaharui status sosial media, serta berbelanja online. Dengan kata lain minor cyberloafing merupakan perilaku yang tidak ditoleransi dalam pekerjaan seperti halnya mengangkat telfon pribadi atau mengobrol hal yang bersifat pribadi.

2. Serious Cyberloafing

Serious cyberloafing merupakan perilaku karyawan yang terlibat dalam berbagai bentuk penggunaan internet yang lebih berbahaya karena melanggar norma perusahaan dan berpotensi ilegal. Contoh dari serious cyberloafing adalah melakukan judi online, mengelola situs pribadi bahkan menonton film porno. Tentu perilaku ini akan mendapatkan tindakan yang lebih tegas bahkan bisa diperhadapkan dengan hukum.

Li dan Chung 2006 membagi perilaku cyberloafing menjadi empat jenis, yaitu :

- 1) Aktifitas sosial yaitu penggunaan internet untuk berkomunikasi dengan teman. Aktifitas sosial yang melibatkan pengekspresian diri facebook, twitter, dll atau berbagi informasi via blog blogger
- 2) Aktifitas informasi yaitu menggunakan internet untuk mendapatkan informasi. Aktifitas informasional yang terdiri dari pencarian informasi seperti site berita CNN.
- 3) Aktifitas kenikmatan yaitu internet untuk menghibur. Aktifitas kesenangan yang terdiri dari aktifitas bermain permainan online atau mengunduh musik youtube atau software Torrent-site untuk tujuan kesenangan.
- 4) Aktifitas emosi virtual yaitu sisa dari aktifitas online internet lainnya seperti berjudi atau berkencan. Aktifitas emosi virtual mendeskripsikan aktifitas online yang tidak dapat dikategorisasikan dengan aktifitas lainnya seperti berbelanja online atau mencari pacar online.

c. Faktor Yang Menyebabkan Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Ozler dan Polat (2012), terdapat tiga faktor yang menyebabkan perilaku cyberloafing, yaitu :

1) Faktor Individual

Faktor ini merupakan hal yang timbul dari diri karyawan sendiri sehingga menyebabkan perilaku cyberloafing. Faktor-faktor tersebut yaitu :

a) Persepsi dan Sikap

Sikap positif dari karyawan akan memungkinkan karyawan menggunakan komputer untuk alasan pribadi. Dengan sikap ini maka individu akan terlibat dalam perilaku cyberloafing untuk meningkatkan performa kinerja mereka.

b) Sifat Pribadi

Banyak motif yang mempengaruhi karyawan untuk terlibat dalam *cyberloafing*. Motif itu seperti rasa malu, kesepian, isolasi, kontrol diri, harga diri, dan locus of control. Sifat ini dapat mengakibatkan kecanduan atau penyalahgunaan internet.

c) Kebiasaan dan Adiksi Internet

Hal ini bisa mengakibatkan karyawan melakukan tindakan penggunaan internet secara otomatis atau tanpa mempertimbangkan hal-hal di sekitar.

d) Demografis

Beberapa faktor demografis yang bisa menyebabkan perilaku cyberloafing antara lain seperti status pekerjaan, tingkat gaji, pendidikan, dan jenis kelamin merupakan prediktor penting dari cyberloafing.

e) Keinginan Untuk Terlibat, Norma Sosial, dan Kode Etik Personal
Persepsi individu mengenai larangan etis terhadap cyberloafing berdasarkan sudut pandang dari individu tersebut.

2) Faktor Organisasional

Beberapa faktor organisasi juga dapat menjadi kecenderungan karyawan untuk melakukan cyberloafing. Beberapa faktor organisasi tersebut yaitu :

a) Pembatasan Penggunaan Internet

Karena pembatasan diberlakukan perusahaan oleh perusahaan melalui kebijakan perusahaan maka karyawan akan semakin ingin melakukan *cyberloafing*.

b) Hasil Yang Diharapkan

Saat karyawan melakukan cyberloafing, ia memiliki harapan tertentu bahwa dengan melakukan hal tersebut maka bisa memenuhi kebutuhannya dan membuat individu terhindar dari konsekuensi negatif.

c) Dukungan Manajerial Dukungan manajerial terhadap penggunaan internet tanpa menjelaskan batasan-batasan tertentu dapat mengakibatkan karyawan melakukan cyberloafing.

d) Pandangan Rekan Kerja Tentang Norma *Cyberloafing*

Rekan kerja yang lebih senior akan menjadi panutan bagi rekan kerja lainnya. Jika rekan kerja tersebut melakukan suatu hal maka akan menjadi contoh bagi yang lain untuk melakukan hal yang sama. Seperti halnya melakukan cyberloafing.

e) Sikap Kerja Pegawai

Perilaku *cyberloafing* bisa menjadi respon bagi karyawan saat menghadapi pekerjaan yang membuatnya frustrasi. Sehingga bisa dikatakan bahwa sikap kerja mempengaruhi *cyberloafing*.

f) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan tertentu akan membuat karyawan bosan sehingga melakukan *cyberloafing*. Namun pekerjaan yang kreatif akan memiliki banyak tuntutan sehingga membuat pegawai tidak mudah bosan sehingga mengurangi kemungkinan melakukan *cyberloafing*.

3) Faktor Situasional

Saat pegawai memiliki akses untuk menggunakan fasilitas internet, maka akan besar kemungkinan karyawan melakukan *cyberloafing*.

d. Bentuk Aktivitas (Dimensi) *Cyberloafing*

Lim dan Chen (2009) menyatakan *cyberloafing* dibagi menjadi dua aktivitas, yaitu:

1) *Browsing Activities*

Browsing activities merupakan aktivitas *cyberloafing* dimana pegawai menggunakan internet untuk *browsing* (menjelajah) selama jam kerja berlangsung dengan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti mengunjungi situs berita, menerima atau mengirim pesan instant, mengunjungi situs hiburan, mengunduh video/musik/film, mengunjungi situs yang berkaitan dengan olah raga, lowongan pekerjaan, berbelanja online hingga bermain *game online*.

2) *Emailing Activities*

Emailing activities merupakan aktivitas *cyberloafing* dimana pegawai menggunakan *email* di tempat kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari aktivitas menerima, mengecek, dan mengirim *email* yang bersifat pribadi.

e. Indikator *Cyberloafing*

Menurut Blanchard dan Henle (2008) perilaku cyberloafing disebabkan karena stres terhadap pekerjaan, dan perilaku cyberloafing ini dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu :

- 1) Menggunakan akses internet perusahaan diluar kepentingan kerja.
- 2) Menggunakan handphone diluar kepentingan pekerjaan.
- 3) Menerima email dan mengirim email.
- 4) Mengunduh musik.
- 5) Mengunjungi web berita.
- 6) Mengunjungi web olahraga.
- 7) Mengakses sosial media.
- 8) Berbelanja online.
- 9) Bermain game online.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Peneliti (Tahun)	Variabel	Metode	Hasil	Perbedaan
1.	Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Bekerja Dan Komitmen Bekerja	Monica, I & Maharani A. (2020)	X = <i>Cyberloafing</i> Y1 = Kepuasan Bekerja Y2 = Komitmen Bekerja Z = Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif	<i>Cyberloafing</i> tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini memiliki dua variabel intervening sebagai perantara
2.	Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perilaku <i>Cyberloafing</i> Dan Komitmen Organisasi	Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020)	X1 = <i>Cyberloafing</i> X2 = Komitmen Organisasi Y = Kinerja Pegawai	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	<i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini memiliki variabel komitmen organisasi

No.	Judul	Pengarang	Variabel	Metode	Hasil	Perbedaan
3.	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Karyawan Pada Era Perkembangan ICT	Ni'matulloh, M.S. (2017)	X1 = Stres Kerja X2 = Kepuasan Kerja Y = <i>Cyberloafing</i>	Sumber data yang akan diteliti berasal dari penelitian terdahulu (data sekunder) dan kuesioner (data primer)	Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>	sebagai variabel x dan <i>cyberloafing</i> sebagai variabel y
4.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Cyberloafing</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Di Surabaya	Dhira, M. & Handoyo, S. (2020)	X = Stres Kerja Y = Kepuasan Kerja Z = <i>Cyberloafing</i>	Analisis data menggunakan teknik <i>Moderated Regression Analysis</i>	Stres kerja berpengaruh langsung terhadap <i>cyberloafing</i> Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap <i>cyberloafing</i>	Penelitian ini terdapat variabel moderator

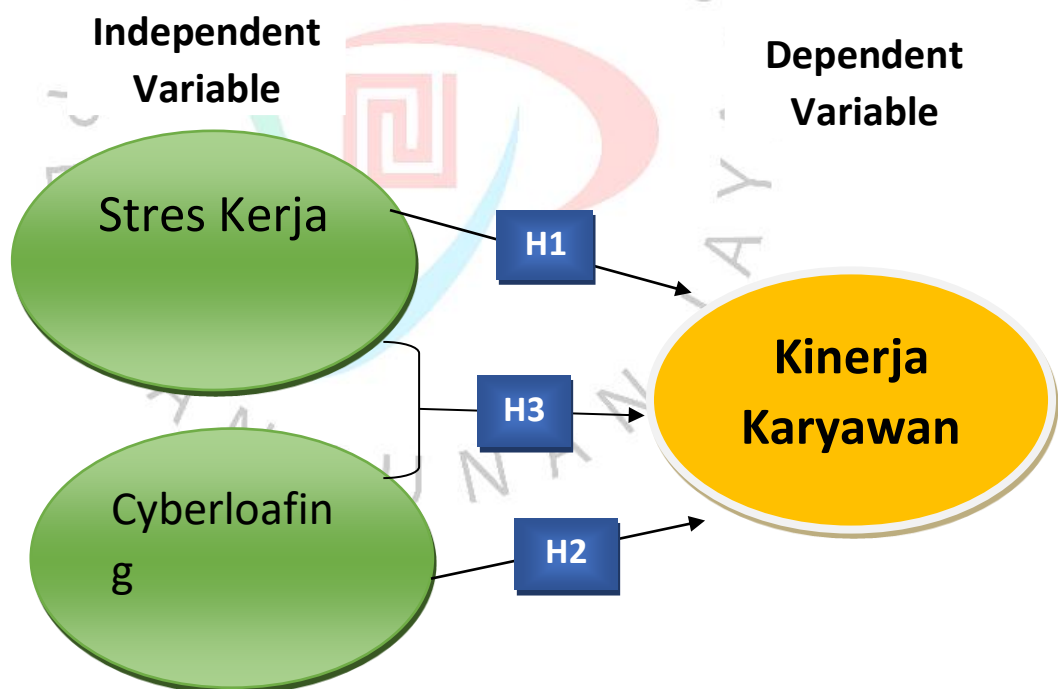
2.3 Kerangka Berpikir

Cyberloafing merupakan tindakan yang disengaja atau tidak disengaja yang dilakukan oleh karyawan saat jam kerja sehingga dapat membuat kinerja karyawan terganggu seperti pekerjaan selesai lebih lama atau tidak tepat pada waktu yang

ditargetkan. Cyberloafing tidak hanya memberikan dampak negatif, namun juga dapat memberikan dampak positif.

Stres kerja merupakan respon dari fisik atau mental terhadap keadaan yang tidak dapat diatasi. Stres kerja ini membuat keadaan karyawan tidak maksimal yang akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan dan akan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan sehingga penting untuk memperhatikan tingkat stres kerja karyawan.

Peneliti dalam penelitiannya akan menjelaskan bagaimana hubungan antara cyberloafing dan stres kerja dengan kinerja karyawan. Karena di zaman dimana teknologi serba canggih ini, banyak orang yang terlalu berlebihan menggunakan teknologi sampai lupa waktu dan tidak tau tempat. Berikut kerangka berpikir yang peneliti buat untuk mempermudah proses menjalankannya.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Data Peneliti

2.4 Hipotesis

1. H₁ : Terdapat pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan

Perilaku *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Cyberloafing* dapat mengganggu kinerja karyawan karena karyawan melakukan penyelewengan dengan menggunakan gadget pribadi atau perusahaan diluar kepentingan pekerjaan. Seperti yang dinyatakan oleh Ardilasari dan Firmanto (2017) *cyberloafing* adalah salah satu bentuk perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja seperti hiburan, belanja online, internet messaging, memposting ke newsgroups dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan.

2. H₂ : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Massie, dkk (2018), stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya jika stres karyawan rendah maka kinerja karyawannya akan meningkat.

3. H₃ : Terdapat pengaruh *cyberloafing* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Seperti yang dinyatakan oleh Ardilasari dan Firmanto (2017) *cyberloafing* adalah salah satu bentuk perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja seperti hiburan, belanja online, internet messaging, memposting ke newsgroups dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan.

Menurut Massie, dkk (2018), stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan

menurun dan sebaliknya jika stres karyawan rendah maka kinerja karyawannya akan meningkat.

