

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan Moffan & Handoyo (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. Penelitian ini bertipe penelitian kuantitatif dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 174 responden yang tersebar di Surabaya. Alat pengumpulan data berupa general work stress scale, job satisfaction survey, dan skala *cyberloafing*. Analisis data dilakukan dengan teknik Moderated Regression Analysis.

Penelitian yang dilakukan Kurniawati (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan di Era Perkembangan Dunia Digital di PT. Sarikaya Segi Utama Landasan Ulin. Populasi penelitian seluruh karyawan PT Sarikaya Segi Utama Landasan Ulin dan sampel 30 responden dengan analisis data regresi linier sederhana bantuan aplikasi SPSS versi 23.

Sofyanty & Supriyadi (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Dosen di Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen di Indonesia. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling (convenience sampling). Uji determinasi, uji statistik F dan uji statistik t dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian.

Hasil penelitian yang dilakukan Sofyanty & Supriyadi (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Pada Era Perkembangan ICT (*Information And Communication Technologies*) (Studi Kasus Pada PT Vira Interco Jakarta). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan, Alat statistik yang digunakan adalah Multiple Regretion (Regresi Berganda) dengan menggunakan metode sampel yaitu teknik sampling jenuh. Data dianalisis dengan menggunakan software statistik SPSS 16.0.

Benasmi (2022) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Studi Kasus Lembaga Manajemen Infaq Kantor Pusat. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Lembaga Manajemen Infaq Kantor Pusat dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.

Azizi (2023) dengan judul: Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Stres Kerja Terhadap Cyberloafing Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung). Populasi penelitian ini adalah Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung dengan menggunakan teknik analisis data yaitu analisis jalur.

Hasil penelitian yang dilakukan Sofyanty (2021) *Cyberloafing* Ditinjau Dari Kontrol Diri dan Kepuasan Kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.

Hasil penelitian yang dilakukan Sukardi (2023) Peran Stres Kerja terhadap Cyberloafing Karyawan Milenial. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan milenial. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling (*convenience sampling*). Teknik analisis data menggunakan uji determinasi, uji statistik F dan uji statistik t dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian

Berdasarkan hasil penelitian Harefa (2019) Pengaruh Stres Kerja dan *Locus Of Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Upt Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta. Teknik analisis data menggunakan mean, analisis regresi linear. Populasi penelitian ini adalah 72 responden yang merupakan pegawai perpustakaan UPT Perpustakaan UNS. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Kintani (2023) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Yang Dimediasi Oleh *Work-Life Balance* Pada Karyawan Generasi Milenial di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah 402 karyawan generasi milenial di Kota Bandung yang berusia 23-43 tahun, diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan ini dapat disajikan pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Nama dan Tahun	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya Moffan & Handoyo, (2020),	<b>Variabel bebas:</b> Stres kerja <b>Variabel terikat:</b> Perilaku <i>cyberloafing</i> <b>Variabel Mediasi:</b> Kepuasan kerja	Stres kerja berpengaruh langsung terhadap <i>cyberloafing</i> , sedangkan kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap <i>cyberloafing</i>
2.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan di Era Perkembangan Dunia Digital di PT. Sarikaya Sega Utama Landasan Ulin. Kurniawati, (2022)	<b>Variabel bebas:</b> Stres kerja <b>Variabel terikat:</b> Perilaku <i>cyberloafing</i>	Stres kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> di PT Sarikaya Sega Utama Landasan Ulin.
3.	Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing pada Dosen di Indonesia Kartinah (2023)	<b>Variabel bebas:</b> Pengendalian Diri dan Stres Kerja <b>Variabel terikat:</b> Perilaku <i>cyberloafing</i>	Pengendalian diri berpengaruh negatif terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> dan stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> .
4.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Pada Era Perkembangan ICT ( <i>Information And Communication Technologies</i> ) (Studi Kasus Pada PT Vira Intercor Jakarta) Syukri (2017).	<b>Variabel bebas:</b> Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja <b>Variabel terikat:</b> Perilaku <i>cyberloafing</i>	Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan memengaruhi perilaku <i>cyberloafing</i> namun secara parsial hanya variabel stres kerja yang memengaruhi perilaku <i>cyberloafing</i>
5.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Studi Kasus Lembaga manajemen infaq kantor Pusat Benasmi (2022)	<b>Variabel bebas:</b> Stres Kerja dan Kepuasan Kerja <b>Variabel terikat:</b> Perilaku <i>cyberloafing</i>	Secara parsial dan simultan antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> karyawan pada Lembaga manajemen infaq kantor Pusat

No.	Nama dan Tahun	Variabel	Hasil
6.	Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Stres Kerja Terhadap Cyberloafing Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung). Azizi (2023)	<b>Variabel bebas:</b> Stres Kerja <b>Variabel terikat:</b> Perilaku <i>cyberloafing</i> <b>Mediasi:</b> Kepuasan kerja	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> , stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> serta kepuasan kerja terbukti memediasi secara parsial pada pengaruh stres kerja terhadap <i>cyberloafing</i>
7.	Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja (Sofyanty & Supriyadi, 2021)	<b>Variabel bebas:</b> Kontrol diri dan kepuasan kerja <b>Variabel terikat:</b> Perilaku <i>cyberloafing</i>	Secara bersama-sama kontrol diri dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> . Secara parsial kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> . Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>cyberloafing</i>
8.	Peran Stres Kerja terhadap Cyberloafing Karyawan Milenial (Sofyanty & Supriyadi, 2021)	<b>Variabel bebas:</b> Stres kerja <b>Variabel terikat:</b> Perilaku <i>cyberloafing</i>	Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara signifikan berperan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> . Dari hasil pengujian yang dilakukan untuk mengetahui besar peranan antar variabel, ditemukan bahwa stres kerja secara keseluruhan berperan sebesar 30.4% terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> karyawan milenial di tempat kerja. Namun berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kedua dimensi tersebut berpengaruh tidak signifikan.
9.	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Perilaku	<b>Variabel bebas:</b> Stres Kerja dan <i>Locus Of Control</i>	Stres kerja dan <i>locus of control</i> berpengaruh terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>

No.	Nama dan Tahun	Variabel	Hasil
	<i>Cyberloafing</i> Pada Pegawai Upt Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta (Sofyanty & Supriyadi, 2021)	<b>Variabel terikat:</b> Perilaku <i>cyberloafing</i>	
10.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Yang Dimediasi Oleh <i>Work-Life Balance</i> Pada Karyawan Generasi Milenial di Kota Bandung (Sofyanty & Supriyadi, 2021)	<b>Variabel bebas:</b> Stres kerja <b>Variabel terikat:</b> Perilaku <i>cyberloafing</i> <b>Mediasi:</b> <i>Work-Life Balance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> karyawan generasi milenial di Kota Bandung.

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024.

## B. Tinjauan Teoritis

### 1. Perilaku *Cyberloafing*

#### a. Pengertian *Cyberloafing*

Menurut Khansa et al., (2017) bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas dalam organisasi dan perusahaan, selain itu juga terdapat efek buruk lainnya jika karyawan melakukan aktivitas ilegal di internet yang mengancam informasi perusahaan, seperti virus yang berbahaya karena hal tersebut dapat menyebabkan kerugian harta benda dan ancaman keamanan. Menurut Sutoni (2023) *cyberloafing* merupakan aktivitas dan perilaku karyawan yang dicirikan oleh kegiatan penggunaan internet pada saat bekerja dimana ia menggunakan internet tersebut hanya untuk

kepentingannya secara pribadi tanpa ada sangkut pautnya dengan pekerjaan.

Selanjutnya Soh et al., (2018) menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan penjelajahan internet yang dilakukan oleh karyawan organisasi untuk tujuan pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti memeriksa berita utama, belanja online, personal email, perjudian online, mengakses materi bajakan, dan menonton video porno selama jam kantor.

Menurut Runing Sawitri (2012) *cyberloafing* merupakan penggunaan internet oleh karyawan untuk mengakses dan mengirim email untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Perilaku ini juga dapat mencakup perilaku dan praktik seperti mengirim lelucon melalui email, browsing situs web non-bisnis, belanja online, memesan barang secara instan, menjelajahi berbagai berita, dan mengunduh musik. Perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku yang dapat dicontohkan sebagai suatu kegiatan yang ilegal secara *online*. *Cyberloafing* telah menjadi yang paling umum bagi karyawan untuk menyalahgunakan jam kerja mereka, penggunaan yang mengkhawatirkan ini dapat menyebabkan kerusakan yang semakin intens dalam kehidupan kerja seperti kutipan peneliti (Basu, 2018) (weatherbee, 2010).

*Cyberloafing* merupakan tindakan yang disengaja oleh seorang karyawan berupa mengakses internet secara bebas pada saat jam kerja. Karyawan menggunakan akses internet tersebut untuk kepentingan

pribadi dan tidak ada kaitannya pada pekerjaan (Patmawati, 2023). Perilaku *cyberloafing* ini dapat berupa belanja online, mencari pekerjaan, mengirim dan menerima email pribadi, mengunduh beberapa file yang tidak terkait dengan pekerjaan. Hal ini merupakan sebagian bentuk kecil dari peyalahgunaan teknologi yang cukup lazim ditemukan di tempat kerja (weatherbee, 2010).

Menurut Askew & Askew (2012) *cyberloafing* dibagi menjadi dua yaitu sebagai tindakan mengakses internet yang tidak produktif dan tindakan mengakses internet yang kontra produktif. Perilaku *cyberloafing* ini terjadi ketika karyawan mengakses internet untuk kepentingan pribadinya seperti melakukan bisnis secara online saat ditempat kerja sesuai kutipan (Robbins & Judge, 2015). Tindakan mengakses internet yang tidak produktif ditunjukkan ketika seorang karyawan menggunakan pengaksesan internet selama jam kerja untuk kegiatan yang kurang produktif tetapi tidak berpotensi merusak organisasi, seperti berbelanja online, mengirim pesan pribadi antar rekan, atau bermain game.

Sedangkan untuk pengaksesan internet yang kontraproduktif ditunjukkan ketika seorang karyawan terlibat dalam perilaku yang menyimpang dan dapat bertentangan dengan tujuan perusahaan seperti menstransmisikan atau mengunduh file pornografi, membuat virus komputer, atau bahkan narkoba. Abdullah & Halim (2016) berpendapat bahwa perilaku *cyberloafing* akan berpengaruh terhadap produktivitas

karyawan jika mereka lebih banyak menghabiskan waktunya ketika mengakses internet hanya untuk memenuhi kepentingan pribadinya daripada mengakses internet yang berkaitan dengan pekerjaan. Ketika karyawan memiliki produktivitas yang rendah, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dalam sebuah organisasi. Hal tersebut merupakan tindakan yang menyimpang dalam pemanfaatan fasilitas dalam pekerjaan karena penggunaan yang tidak tepat pada saat mengakses internet.

Beberapa penelitian yang berfokus pada aktivitas individu di internet termasuk perilaku *cyberloafing* telah mempertimbangkan bahwa gender menjadi faktor yang sangat penting. Secara signifikan, gender berkaitan dengan perilaku *cyberloafing*. Menurut Everton, *et al.* (2007) pria cenderung menggunakan Internet untuk tujuan pribadinya. Oleh karena itu, pria cenderung mengalami resiko yang lebih besar dalam penyalahgunaan internet termasuk perilaku *cyberloafing* sesuai kutipan (Kalaitzaki & Birtchnell, 2014). Penelitian Jia, *et al.* (2013) menunjukkan bahwa karyawan yang berusia muda cenderung lebih sering terlibat dalam *cyberloafing* daripada karyawan yang memiliki usia lebih tua.

Menurut Everton, *et al.* (2007) ketika bekerja karyawan yang berusia lebih muda menggunakan internet untuk tujuan pribadinya. Morris, *et al.* (2005) menyatakan bahwa karyawan yang lebih tua menggunakan internet cenderung untuk menyelesaikan pekerjaannya

dan mematuhi norma organisasi yang diharapkan. Sedangkan karyawan yang lebih muda cenderung lebih melanggar norma dikutip dari pernyataan (Chun & Bock, 2006). Berdasarkan pengertian *cyberloafing* yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan kegiatan karyawan yang menyimpang pada saat bekerja, kegiatan menyimpang tersebut ditunjukkan dengan perilakunya yang mengakses internet tanpa batas dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

#### **b. Indikator *Cyberloafing***

Menurut Morris, *et al.* (2005) Kegiatan *cyberloafing* menjadi dua bagian secara berjenjang menurut intensitas pada kegiatan yang dilakukannya, yaitu sebagai berikut:

##### **a. *Minor cyberloafing***

*Minor cyberloafing* merupakan bentuk perilaku karyawan yang mengakses internet secara bebas pada saat jam kerja. Mereka mengakses internet hanya untuk keperluan pribadinya dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Contoh kegiatan ini yaitu, berkomunikasi dengan rekan kerja menggunakan email pribadi, berbelanja secara *online*, mengunjungi situs olahraga, dan memperbarui status akun media sosial mereka (*Facebook*, *Twitter*, *Snapchat*, dan lain-lain).

*b. Serious Cyberloafing*

*Serious cyberloafing* merupakan bentuk perilaku karyawan dalam mengakses internet yang bersifat lebih berbahaya karena kegiatan yang dilakukannya melanggar norma suatu instansi dan berpotensi termasuk dalam perilaku yang ilegal. Contoh perilaku ini yaitu, membuka situs pornografi dan bermain judi *online*.

## **2. Stres Kerja**

### **1. Definisi Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat memengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2014). Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan.

Menurut Joshi & Joshi (2009) mengemukakan stres kerja sebagai sebuah respon seseorang terhadap keadaan eksternal yang menyebabkan terjadinya penyimpangan fisik, psikologis dan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Keadaan eksternal yang tidak baik akan meningkatkan tingkat stres seorang karyawan yang bila dibiarkan begitu saja akan mengganggu proses kerjanya. Perusahaan harus mampu

menciptakan keadaan eksternal yang baik dan mampu menghilangkan atau menurunkan tingkat stres kerja seorang karyawan.

Mangkunegara (2017) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena adanya beberapa masalah yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berfikir dengan baik. Semakin tinggi tingkat kecemasan seorang karyawan maka semakin tinggi juga stres kerjanya akan dialaminya dan sebaliknya semakin rendah tingkat kecemasan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja seorang karyawan.

## 2. Indikator Stres Kerja

Adapun beberapa Indikator yang digunakan untuk mengukur dari stres kerja menurut Marniati, Adjunct (2020) yaitu:

### 1) Beban kerja berlebihan

Setiap karyawan memiliki standar kemampuan dan tenaga yang terbatas. Untuk memberikan kualitas kerja yang baik diperlukan waktu penyelesaian yang cukup dan sesuai, tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat. Karyawan dengan beban kerja yang berlebih cenderung akan merasa bekerja dibawah tekanan dan akan

merasa kelelahan hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan yang merasakan stres kerja cenderung sulit untuk fokus terhadap pekerjaan.

2) Tekanan atau desakan waktu

Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang di berikan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal di butuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisan dan kecemasan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stres kerja.

3) Kualitas supervisi yang jelek

Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan pemimpin yang dapat memberi contoh dan memberikan perlakuan yang baik terhadap karyawannya. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter akan terkesan kaku dan memberikan tugas secara dikte dan tidak menerima masukan atau saran dari karyawannya. Hal tersebut dapat mendorong terjadinya stres kerja dimana karyawan akan merasa bekerja dibawah tekanan dan jika dihadapkan dengan kesulitan karyawan cenderung akan merasa sungkan dan takut untuk bertanya. Pimpinan yang buruk lebih berfokus terhadap hasil yang di dapatkan tanpa memandang proses untuk menyelesaikannya.

Penyebab terjadinya stres kerja pada karyawan menurut (Siagian, 2018) adalah:

1. Beban tugas yang terlalu berat

Setiap orang memiliki porsi dan kemampuan kerja yang terbatas, jika seorang karyawan dibebani dengan tanggungan yang lebih besar dari kemampuan dan keahliannya maka karyawan tersebut akan merasakan kesulitan dan menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Jika seseorang tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya maka orang tersebut cenderung mudah untuk mengalami stres kerja.

2. Desakan Waktu

Untuk sebuah hasil kerja yang maksimal dibutuhkan juga waktu yang sepadan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan dengan waktu yang terbatas akan membuat karyawan merasakan tertekan dan menimbulkan kegelisahan yang berupa perasaan takut tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kecemasan tersebut akan mendorong terjadinya stres kerja

3. Penyelia yang Kurang Baik

Penyelia seharusnya mampu merangkul dan membimbing karyawannya dalam menyelesaikan setiap tugasnya, penyelia yang tidak baik akan membuat karyawan merasakan bekerja di bawah tekanan yang secara tidak langsung membuatnya tegang dan tidak merasa nyaman dalam bekerja. Hal tersebut dapat mengganggu

kondisi psikologis seorang karyawan yang bila terus terjadi dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

4. Iklim Kerja yang Menyebabkan Tidak Aman

Iklim kerja yang tidak aman akan menyebabkan keresahan bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan. Pikiran mereka akan terganggu dengan berbagai macam ketakutan. Pikiran yang seharusnya fokus untuk bekerja menjadi terbagi karena adanya rasa ketidakamanan tersebut. Apabila karyawan merasakan ketidakamanan maka hal tersebut akan meningkatkan stres kerja yang dialami oleh karyawan.

5. Kurangnya Informasi dari Umpan Balik tentang Prestasi Kerja Seseorang

Setiap orang menginginkan perjalanan karir dan prestasi kerja yang mampu memberikan keuntungan di masa yang akan datang. Dalam berkarir, seseorang membutuhkan pengakuan, apresiasi dan timbal balik atas usaha yang telah dilakukannya. Jika seseorang tidak mendapatkan hal tersebut dalam pekerjaannya maka hal tersebut mampu membuatnya kehilangan arah dan merasakan kebingungan mengenai kinerjanya. Hal tersebut dapat membuat karyawan resah dan memikirkannya secara berlebihan yang dapat memicu terjadinya stres kerja.

6. Ketidakseimbangan antara Wewenang dan Tanggung Jawab

Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab akan merencanakan peranan keadilan dalam sebuah perusahaan yang

mampu mendorong adanya rasa resah pada setiap karyawan atas perlakuan yang tidak adil.

7. Ketidakjelasan Peranan Karyawan dalam Keseluruhan Kegiatan Organisasi

Ambiguitas peran karyawan di tempat kerja mampu membuat karyawan merasakan adanya beban kerja yang berlebih yang akan memicu adanya ketidakadilan antar karyawan. Ketidakjelasan peran akan membuat karyawan merasakan kebingungan atas pekerjaan yang harus dipertanggungjawabkannya.

8. Frustrasi yang Ditimbulkan oleh Intervensi Pihak Lain yang Terlalu Sering

Rasa frustrasi yang diakibatkan dari pekerjaan cenderung akan membagi pikiran karyawan, karyawan yang merasakan frustrasi akan kesulitan untuk fokus terhadap pekerjaan dan mengganggu kinerjanya yang akan memicu terjadinya stres kerja.

9. Konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan luar kelompok kerjanya.

10. Perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya meninggalkan ketidakpastian.

### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik untuk diteliti dan penting, karena terbukti besar manfaatnya. Kepuasan kerja merupakan poin awal dari masalah-masalah yang muncul di dalam organisasi seperti konflik pimpinan pekerja dan perputaran pegawai. Kepuasan kerja merupakan kondisi penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berhubungan dengan lingkungan kerjanya dan bekerja dengan penuh gairah dan semangat.

Menurut pengertian kepuasan kerja dari Muhammad (2023) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Gibson, *et al.* (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dari para pekerja mengenai pekerjaannya yang dihasilkan dari pemahaman mereka terhadap pekerjaannya berdasarkan faktor-faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan manfaat lainnya bagi pekerja. Kemudian, menurut Handoko (2008) dalam Marniati (2020), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai-pegawai memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah mengenai apa yang membuat seseorang puas ataupun tidak puas dalam pekerjaannya setelah adanya interaksi dengan rekan kerja dan pemimpinnya, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, menentukan struktur kekuasaan, menentukan standar kerja, hidup dalam kondisi kerja yang kurang ideal, beradaptasi dengan teknologi baru. Jika pegawai merasakan hal-hal yang positif terhadap pekerjaannya maka dapat dikatakan pegawai tersebut telah mendapatkan kepuasan kerja namun jika hal-hal negatif yang justru dirasakan maka ketidakpuasan kerjalah yang pegawai dapatkan. Dengan kata lain, bahwa keyakinan seseorang pegawai terhadap pekerjaannya hingga merasa puas jauh lebih produktif apabila dibandingkan dengan pegawai yang merasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sesuai kutipan (Robbins & Judge, 2017).

b. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh (Robbins & Judge, 2016), akan digunakan dalam penelitian ini yang menyatakan ada 7 (tujuh) indikator, yakni:

1. Sikap Terhadap Pekerjaan (*Type of Work*)

Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai seperti administratif, manajerial, perencanaan, keuangan, dan lain-lainnya. Kepuasan terhadap pekerjaan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan yaitu merasakan senang atau mampu menyelesaikan

pekerjaan dan adanya dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2. Sikap Terhadap Keahlian Yang Dibutuhkan (*Skills Needed*)

Sejumlah keahlian yang diperlukan atau menjadi sebuah persyaratan untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu. Misalnya, *communications skill* adalah keahlian yang wajib dimiliki oleh pegawai bagian *customer service*. Semakin sulit atau tingginya *skill* yang dibutuhkan, maka tingkat kepuasan kerja juga makin tinggi. Kepuasan terhadap keahlian yang dibutuhkan dalam hal ini terkait dengan pekerjaan yang diberikan instansi atau instansi sesuai dengan latar belakang pendidikan dan sesuai dengan kemampuan dan keahlian.

## 3. Sikap Terhadap Supervisi Atasan (*Supervision*)

Tingkat pengawasan dan bimbingan yang diberikan dalam sebuah pekerjaan. Contohnya, staf-staf marketing akan mendapatkan pengawasan dan bimbingan dari atasannya yaitu *marketing manager* atau *sales leader*, staf-staf keuangan dapat supervisi dari kepala bagian keuangan, staf-staf produksi dapat supervisi dari kepala produksi atau melalui *quality control*, dan lain-lainnya. Kepuasan terhadap supervisi ditunjukkan dengan atasan memberikan dukungan kepada pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memperlakukan pegawai secara adil.

4. Sikap Terhadap Imbalan (*Present Pay*)

*Present pay* adalah apa yang diperoleh oleh pegawai pada saat ini yang melingkupi nominal gaji dan juga tunjangan. Kepuasan tersebut ditunjukkan dengan adanya gaji dan tunjangan yang diterima di Instansi sepadan dengan pekerjaan dan tanggungjawab, menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang baik terhadap pegawai dan memberikan *reward* yang layak bagi pegawai yang berprestasi.

5. Kesempatan/Peluang Promosi (*Promotion Opportunation*)

Semakin besar peluang promosi atau kenaikan jabatan yang diberikan pada pegawai maka mereka akan semakin kompetitif dan tingkat kepuasan juga semakin tinggi. Kepuasan terhadap promosi dapat ditunjukkan dengan adanya instansi memberikan kesempatan kenaikan posisi jabatan kepada pegawainya dan kenaikan posisi diberikan yang memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan ketentuan Instansi.

6. Sikap Terhadap Budaya Kerja (*Culture*)

Beberapa instansi atau instansi memiliki budaya kerja yang sangat cepat, dan adanya tingkat kesetaraan antara atasan dan bawahan sementara instansi atau instansi lainnya memiliki budaya yang cenderung birokratif, kesenjangan antara atasan dan bawahan sangat terlihat, dan lain-lainnya. Kepuasan terhadap budaya kerja dapat ditunjukkan dengan terjalannya komunikasi antara atasan dengan bawahan dan antara sesama pekerja di Instansi berjalan baik dan

lingkungan kerja di Instansi kondusif bagi pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Sikap Terhadap Hubungan Antara Rekan Kerja (*Relationship with Co-workers*)

Dalam instansi atau instansi yang memiliki lingkungan kerja yang baik, dimana komunikasi berjalan lancar dan hubungan antar pegawai juga terjalin baik, maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi. Kepuasan pegawai tersebut dapat ditunjukkan dengan adanya hubungan kerja baik dengan pegawai lain di Instansi dan konflik yang terjadi ditempat kerja (instansi) dapat diatasi dengan baik.

c. Teori Kepuasan Kerja

*Theories of Job Satisfaction* ini menjadi landasan tentang proses perasaan terhadap kepuasan kerja. *Theories of Job Satisfaction* mencoba mengungkapkan apa saja yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Ada beberapa teori kepuasan kerja menurut para ahli, yakni sebagai berikut:

1. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda sesuai teori yang dikemukakan oleh (Rivai & Sagala, 2013) . Kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivator dan hygiene faktor. Kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan,

peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

Sebaliknya ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai. Jika faktor tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan tidak akan puas. Namun jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

## 2. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepansi Theory*)

Teori dikemukakan oleh Porter & Locke, 1969 dalam (Rivai & Sagala, 2013) ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

## 3. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori dari Zaleznik, 1958 dalam (Rivai & Sagala, 2013) mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi,

khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

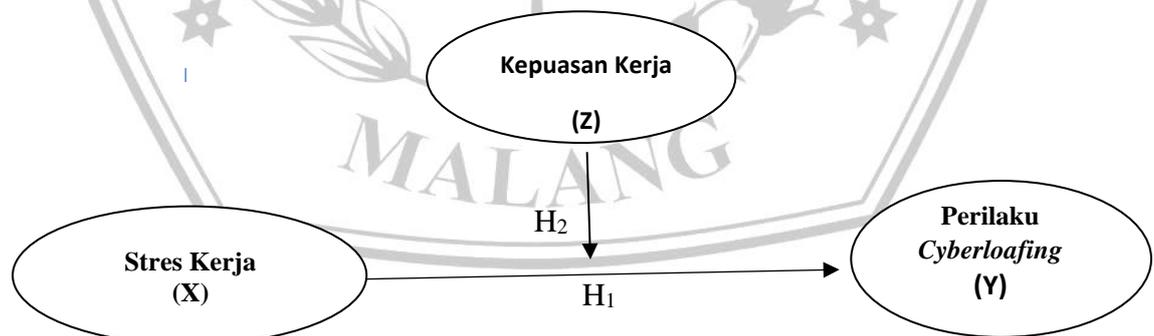
Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Menurut teori ini, setiap pegawai akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka pegawai akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa juga tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja diperoleh apabila kenyataan yang dilakukan dalam pekerjaannya sesuai dengan apa yang akan didapatkan dari hasil pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Sebaliknya ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan,

kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai. Dari teori tersebut seseorang yang mendapatkan dukungan sosial yang diberikan akan meningkatkan kepuasan kerja individu.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Nazir, 2005). Dalam penelitian, peneliti akan menggunakan konsep untuk menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak diteliti. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara umum abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas (Nazir, 2005), sehingga pikir penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian**

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023.

## D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2017). Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Stres kerja memiliki hubungan konseptual dengan perilaku *cyberloafing* di mana ketika seorang karyawan mengalami stres kerja yang bisa disebabkan oleh rasa jenuh dalam bekerja atau terlalu lelah dalam melakukan pekerjaan maka karyawan akan cenderung melakukan *cyberloafing* untuk mengatasi hal tersebut. Keterkaitan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* menunjukkan bahwa komponen dari stres kerja yaitu *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload* merupakan penyebab signifikan dari perilaku *cyberloafing* (Henle & Blanchard, 2008). Hal ini berarti tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat meningkatkan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Seseorang yang mengalami stres kerja akan memiliki keinginan besar untuk mengatasi stres yang mereka alami, salah satu dengan melakukan perilaku *cyberloafing*, dengan demikian dapat diasumsikan, stres kerja secara positif berhubungan dengan perilaku *cyberloafing*. Berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian Moffan & Handoyo,

(2020) dan Kurniawati (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Stres Kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*

2. Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing

Adanya fasilitas perusahaan yang memudahkan dalam penggunaan internet mengakibatkan karyawan cenderung tidak bijak dalam penggunaan internet (Henle & Blanchard, 2008). Karyawan yang tidak bijak dalam penggunaan internet walaupun dengan alasan tertentu seperti menghilangkan stres dalam bekerja tentu memengaruhi aktivitas karyawan, sehingga hal ini tentu membawa dampak buruk pada perusahaan. Penggunaan internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan saat jam kerja berlangsung disebut perilaku menyimpang (*Cyberloafing*) dipengaruhi adanya beban kerja yang menyebabkan terjadinya stres kerja karyawan. Jadi, peningkatan stres kerja akibat adanya penurunan kepuasan kerja akan menyebabkan perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian Syukri (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap  
*Cyberloafing*

