BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN RUMUSAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi penguat, dasar perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan dan dasar teori dalam penyusunan penelitian yang baru. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan pada penelitian ini tercantum dalam tabel 2.1 berikut:

Tabel 1.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Keterangan	Uraian
1.	Nama Peneliti	Herlianto (2012)
	Judul Penelitian	Pengaruh Stres Kerja Pada *Cyberloafing*
	Alat Analisis	Regresi linear berganda
	Hasil Penelitian	1. Role ambiguity memiliki pengaruh negatif terhadap cyberloafing sehingga di sini role ambiguity tidak Memiliki pengaruh seseorang melakukan *cyberloafing.* 2. Role conflict mempunyai pengaruh positif terhadap cyberloafing. Sehingga semakin tinggi *conflict* yang di Alami karyawan di kantor maka akan tmempengaruhi karyawan melakukan cyberloafing 3. Role overload mempunyai pengaruh negatif terhadap *cyberloafing* sehingga role overload ini tidak Memiliki pengaruh karyawan dalam melakukan *cyberloafing.*
	Persamaan	Menggunakan variabel stres kerja dan *cyberloafing*.
	Perbedaan	Menggunakan alat regresi linear berganda
2.	Nama Peneliti	Steven & Prasetio (2020)
	Judul Penelitian	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Keterangan	Uraian
	Alat Analisis	Analisisi deskriptif dan regresi linear berganda. Kuisioner,
	Hasil Penelitian	Stres kerja berpengaruh signfikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.
	Persamaan	Menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan.menggunakan analisis jalur
	Perbedaan	Menguji pengaruh secara simultan
3.	Nama Peneliti	Dewi et al. (2018)
	Judul Penelitian	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara
	Alat Analisis	Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (2) Ada hubungan negatif dan siginfikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja Karyawan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasaan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.
	Persamaan	Menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Menggunakan alat analisis jalur
	Perbedaan	menguji pengaruh secara simultan
4.	Nama Peneliti	Dewi Kurniawati et al. (2022)

	Keterangan	**Uraian**
	Judul Penelitian	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan Di Era Perkembangan Dunia Digital Di Pt Sarikaya Sega Utama Landasan Ulin
	Alat Analisis	Kuisioner, regresi linear sederhana
	Hasil Penelitian	Perilaku *cyberloafing* merupakan suatu tindakan karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja.
	Persamaan	Menggunakan variabel stres kerja dan *cyberloafing*
	Perbedaan	Menggunakan regresi linear sederhana
5.	Nama Peneliti	Ahmad et al. (2019)
	Judul Penelitian	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado
	Alat Analisis	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	1. Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. 2. Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. 3. Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. 4. Secara parsial lingkungan kerja bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
	Persamaan	Menggunakan variabel stres kerja dan kinerja karyawan
	Perbedaan	Menggunakan alat regresi linear berganda

No.	Keterangan	Uraian
6.	Nama Peneliti	Zaenal Abidin, Djoko Suprayetno (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Dinas Perdagangan Kota Mataram
	Alat Analisis	Analisis jalur
	Hasil Penelitian	1. stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota mataram. 2. stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* dengan arah pegaruh negatif. 3. menunjukan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah pengaruh negatif. 4. ini menunjukkan variabel perilaku *cyberloafing* mampu berperan dalam memediasi pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai.
	Persamaan	Menggunakan variabel stres kerja, kinerja karyawan dan *cyberloafing*, alat analisis jalur
	Perbedaan	Menggunakan Objek yang berbeda

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Sementara menurut Fahmi (2013) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dari beberapa definisi diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hal yang dihasilkan dari kegiatan karyawan selama beberapa waktu yang ada.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Displin kerja

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat unuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

(1) Kualitas Kerja
(2) Kuantitas
(3) Ketepatan Waktu
(4) Efektifitas
(5) Kemandirian.

2. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut nusran (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja

Dari beberapa definisi diatas dapat dinyatakan bahwa stress kerja merupakan tindakan dari suatu hal yang dapat menyebabkan fisik dan pikiran menjadi tidak terkontrol.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Siagian (2015) menjelaskan sumber stres yang berasal dari pekerjaan (*on-the-job*) adalah sebagai berikut:

1) Beban tugas yang terlalu berat
2) Desakan waktu
3) Penyeliaan yang kurang baik
4) Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman
5) Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
6) Ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
7) Frustasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya
8) Konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya
9) Perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sumber stres yang berasal dari situasi lingkungan di luar pekerjaan (off-the-job), yaitu:

1) Masalah keuangan
2) Perilaku negatif anak-anak
3) Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis
4) Pindah tempat tinggal
5) Ada anggota keluarga yang meninggal
6) Kecelakaan

7) Penyakit gawat.

c. Indikator Stress Kerja

Indikator Stres Kerja Menurut Robbins, S. P., & Judge (2017) menyatakan bahwa terdapat 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.

3. *Cyberloafing*

a. Definisi *Cyberloafing*

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.(Askew, 2012)

menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku yang terjadi ketika karyawan menggunakan berbagai jenis komputer saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif di mana supervisor karyawan tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat dinyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan suatu kegiatan yang menyimpang atau tidak berhubungan dengan pekerjaan dan penyalahgunaan fasilitas teknologi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Menurut Ozler & Polat (2012) terdapat tiga faktor yang menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing*. Ketiga faktor itu adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individual

Faktor individual berpengaruh terhadap muncul atau tidaknya perilaku *Cyberloafing*. Beberapa faktor individual tersebut meliputi:

a) Persepsi dan Sikap
b) Sifat Pribadi
c) Kebiasaan dan Adiksi Internet
d) Faktor Demografis
e) Keinginan untuk Terlibat, Norma Sosial, dan Kode Etik Personal
f) Persepsi individu mengenai larangan etis terhadap *cyberloafing*

2. Faktor Organisasi

Beberapa faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Beberapa faktor organisasi tersebut meliputi:

a) Pembatasan Penggunaan Internet
b) Hasil yang Diharapkan
c) Dukungan Manajerial
d) Pandangan Rekan Kerja tentang Norma *Cyberloafing*
e) Sikap Kerja Karyawan Perilaku

3. Faktor Situasional

Perilaku penyimpangan internet biasanya terjadi ketika karyawan memiliki akses terhadap internet di tempat kerja, sehingga hal ini sangat

dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini. Penelitian menunjukkan bahwa kedekatan jarak secara fisik dengan supervisor secara tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Hal ini dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kontrol organisasi. Lebih jauh lagi, adanya kebijakan formal organisasi dan sanksi atas perilaku *cyberloafing* juga dapat mengurangi perilaku *cyberloafing.*

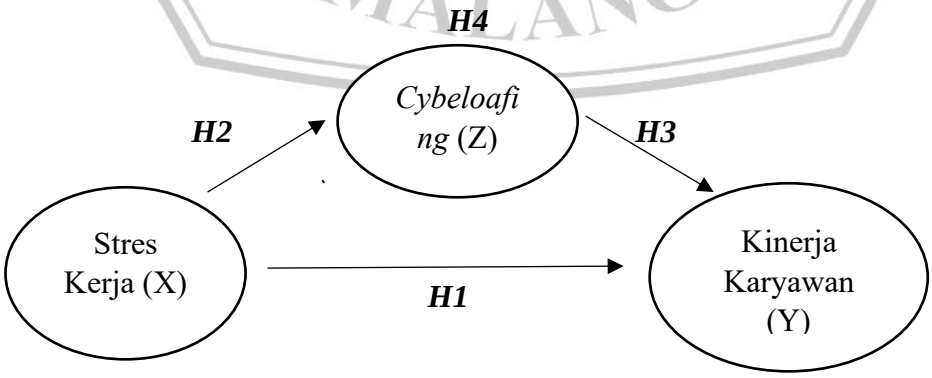
c. Indikator *Cyberloafing*

Berdasarkan kategorisasi yang diperkenalkan oleh Lim pada tahun 2002, *cyberloafing* terdiri dari dua aktivitas, yaitu *Slacking In The Web* dan *E-Mailing*. *Slacking* mengacu pada membaca berita di web, *online shopping* dan aktivitas lainnya yang melibatkan jaringan internet. *E-mailing* berarti memeriksa e-mail dan mengirim pesan yang tidak terkait pekerjaan (Rajah, R., & Lim, 2011)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2017) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir merupakan model konseptual mengenai hubungan antar variabel yang digunakan pada penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan yaitu 1 variabel independent yaitu Stres Kerja (X1), 1 variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y2) dan 1 variabel mediasi yaitu Cyberloafing (Z). Penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



D. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Parasian & Adiputra (2021) stres kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Steven & Prasetio (2020) stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2018) stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing*

Penelitian yang dilakukan oleh Herlianto (2012) semakin tinggi masalah yang dialami karyawan di kantor maka akan mempengaruhi karyawan melakukan *cyberloafing.* Penelitian yang dilakukan oleh Moffan & Handoyo (2020) menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing* sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Kurniawati et al. (2022) stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap perilaku *cyberloafing.*

H2. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *Cyberloafing*

3. Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Abidin dan Djoko Suprayetno (2022) menunjukan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah pengaruh negatif dan penelitian yang dilakukan oleh (Sitorus et al., 2019) *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (C. C. P. I. Wahyuni, 2021) menunjukkan bahwa pengaruh *cyberlofing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

H3. *Cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui *cyberloafing*

Penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Abidin dan Djoko Suprayetno (2022) menunjukkan variabel perilaku *cyberloafing* mampu berperan dalam memediasi pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Kartinah (2023) bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Cyberloafing dan penelitian yang dilakukan oleh Adelina dan Saputro, (2023) menunjukkan bahwa cyberloafing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa cyberloafing yang dilakukan karyawan berpengaruh baik terhadap kinerja.

H4. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *Cyberloafing*

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG