

1. PENDAHULUAN

Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Banjarnegara, Jawa Tengah memiliki tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten Banjarnegara dalam bidang pariwisata dan budaya berdasarkan asas otonomi daerahnya. Melalui kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan atau yang biasa disebut dengan singkatan Disparbud ini, berbagai urusan pemerintah daerah terkait bidang pariwisata maupun kebudayaan dilakukan. Adapun tugas Disparbud sendiri yaitu sebagai pelaksana urusan pemerintah daerah pada bidang pariwisata dan pelestarian budaya yang ada di wilayah kerjanya. Fungsi Disparbud sendiri adalah merumuskan kebijakan bidang pariwisata, kesenian, kebudayaan, dan perfilman, penyelenggara pariwisata dan kebudayaan, pembinaan serta pembimbingan pada pelaku pariwisata dan budaya di wilayah kerjanya, berkoordinasi dengan UPTD, hingga pelaporan dan koordinasi urusan pariwisata dan budaya.

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	2018	2019	2020	2021	2022	Rata-rata
Meningkatkan Kualitas Pariwisata	Berkembangnya destinasi pariwisata	Persentase peningkatan rehabilitasi /pembangunan obyek wisata	7	4	4	4	9	7
Lestarinya Seni dan Budaya	Berkembangnya seni dan budaya daerah	Persentase kelompok seni budaya yang aktif	71	60	1675	143	51	71
		Persentase peningkatan event kesenian/budaya	117	63	1	8	34	117
	Lestarinya bangunan cagar budaya	Persentase benda cagar budaya dalam kondisi baik	35	18	35	99	99	35
Terwujudnya Pelayanan Prima	Meningkatnya nilai Survey Kepuasan Masyarakat	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	81,25	81,26	77,9	79,36	83,64	81,25

Sumber : (Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banjarnegara)

Berdasarkan data diatas menunjukkan ada peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banjarnegara. Capaian kinerja pegawai Dinas tujuan dan sasaran yang ditetapkan tercapai meningkat dalam beberapa tahun terakhir.

Menurut dari data wawancara pra survey yang dilakukan oleh peneliti kepada KASUBAG UMPEG Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banjarnegara, bahwa pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banjarnegara dalam bekerja selalu melakukan penyimpangan di saat jam kerja atau melakukan tindakan *cyberloafing* seperti nonton video di youtube, membuka tiktok, instagram, berbelanja online dan bahkan ada yang bermain game dengan menggunakan fasilitas kantor. Dengan pegawai Dinas yang selalu melakukan tindakan *cyberloafing* maka bisa saja menurunkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Banjarnegara. Walau tidak adanya peraturan tertulis terkait tidak di perbolehkannya menggunakan smartpone untuk kepentingan pribadi saat jam kerja berlangsung. Namun menurut KASUBAG UMPEG tidak di perbolehkan menggunakan smart phone untuk kepentingan pribadi.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung terhadap sumber daya manusia yang berperan aktif dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting terhadap kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan, karna sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menciptakan dan mengontrol kebijakan suatu perusahaan yang dimana kebijakan-kebijakan tersebut dapat membawa perusahaan menuju tingkat kesuksesan maupun kebangkrutan. Oleh karena itu penting untuk sebuah perusahaan memperhatikan kualitas kinerja karyawannya. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan dan meminimalisir tingkat stress karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan sebuah perusahaan tidak terlepas dari manusia yang berperan aktif serta dominan setiap kegiatan kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya yang sudah ada pada individu karyawan. Organisasi juga sangat membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai sebuah tujuan secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang sudah professional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan.

Sementara kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang professional bagi sebuah perusahaan terkadang mengalami sebuah hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri individu itu sendiri.

Stres adalah salah satu penghalang yang membuat kinerja karyawan kurang maksimal. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Seperti menurut hasil penelitian dari Sengkey dkk (2018) menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan kinerja karyawan. Dalam stres kerja secara tegas mempengaruhi keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover itention*) sebagaimana terungkap dalam penelitian Lu et al.,(2017) (2017), Syahronica dkk (2015). Adanya dampak ini menunjukkan adanya beban kerja yang tidak sesuai, ketidak pastian tentang wewenang yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab, adanya konflik dalam organisasi, ada perbedaan dalam penegasan di tempat kerja dan kecilnya gaji yang diterima bisa menimbulkan beban

kerja bagi karyawan dan menyebabkan stres kerja yang sangat tinggi dapat mempengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi, Lu et al., (2017), juga menjelaskan bahwa ketegangan yang relatif tinggi akan menyebabkan kondisi fisik yang sebenarnya, kesehatan psikologis dan tidak adanya kesejahteraan dapat menyebabkan stres kerja, serta dapat mengurangi produktivitas karyawan.

Stres kerja yang dialami pegawai saat ini menjadi salah satu hal penting yang harus dipikirkan dan diwaspadai oleh organisasi, apalagi jika dikaitkan langsung dengan kinerja pegawai. Seperti yang ditunjukkan oleh beberapa peneliti sebelumnya, khususnya Joy, (2017) Wartono (2017), Rahayu dkk, (2017) yang menyatakan konsekuensi dari stres kerja eksplorasi yang dirasakan oleh karyawan berdampak pada pelaksanaan yang representatif. Dari hasil penelitian Julvia (2016), juga mengungkapkan karyawan yang terus mengalami stres kerja dalam tingkatan maksimal dan berlebihan perlu diselesaikan dengan baik, karena karyawan yang terus mengalami stres kerja dalam tingkatan maksimal dan melebihi batas akan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan serta cenderung mengalami frustrasi serta emosional. Meskipun demikian, stres kerja pada umumnya bukanlah sudut pandang yang buruk, tekanan kerja juga bisa menjadi perspektif yang baik di mana adanya stres kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja dan bertindak melewati batasannya agar terlihat dominan Robbins and Judge, (2017) dalam Damayanti dkk (2022),.

Kemajuan suatu perusahaan tidak hanya didukung oleh sumber daya manusia tetapi juga didukung oleh kemajuan teknologi yang kini semakin pesat dan canggih yang digunakan didalam dunia bisnis. Dengan adanya teknologi yang canggih memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk mengakses ruang lingkup yang lebih luas dan mempermudah karyawan dalam bekerja yang mampu meningkatkan efektifitas kinerja karyawan. Sayangnya tidak semua karyawan dapat memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada dengan baik karena banyak dari karyawan yang memanfaatkan teknologi yang ada untuk kesenangan dan kepentingan pribadinya seperti mengakses internet diluar aktifitas kerja. Perilaku seperti ini biasa dikenal dengan istilah cyberloafing. Istilah cyberloafing secara singkat bisa diartikan sebagai penggunaan internet untuk kepentingan pribadi di dalam lingkungan kerja Lim dalam Olajide, (2018). Menurut Lim, dkk dan Sitorus, dkk (2019) menyatakan bahwa cyberloafing adalah segala tindakan yang disengaja oleh karyawan untuk menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk browsing situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan untuk tujuan pribadi seperti aktivitas memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) pesan pribadi sebagai penyalahgunaan internet.

karyawan yang tidak mampu mengontrol diri karena merasa mudah stres bisa menyebabkan karyawan tidak mampu mengendalikan dorongan dalam setiap tindakan yang akan diambil yang bisa berakibat langsung terhadap kinerja karyawan tersebut. Mereka akan mudah tergoda untuk melakukan penyimpangan ditempat kerja yang tidak memiliki hubungan langsung terhadap pekerjaan seperti membuka internet atau penyalahgunaan internet dalam kondisi sedang bekerja. Penggunaan internet saat ini memang sudah menjadi salah satu aspek yang tidak bisa dipisahkan dari pekerjaan dan kehidupan para karyawan. Beberapa perusahaan bahkan memfasilitasi akses internet untuk mempermudah pekerjaan karyawan. Kehadiran fasilitas internet dan komputer saat ini sangat membantu para karyawan untuk menyelesaikan semua tugas dengan mudah, cepat dan efisien, serta meningkatkan kreativitas pegawai berbasis teknologi terkini, dan tentunya bisa menghemat waktu dan biaya (Prasetya, 2020).

Sesuai dengan hasil riset yang telah dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2022, perkembangan penggunaan internet di Indonesia secara konsisten mengalami peningkatan yang sangat besar, apalagi jika dibandingkan dengan hasil dari output riset APJII pada hal yang sangat penting yang diselesaikan pada 2018-2020. Dalam pengujian profil penggunaan internet di Indonesia tahun 2018, APJII mendapatkan hasil penelitian tentang masuknya penggunaan internet di Indonesia sebesar 64,80%. Sementara itu, data lapangan 2019-2020 memberikan masukan penggunaan internet di Indonesia sebesar 73,70%. Sebaliknya, penetrasi internet di Indonesia meningkat menjadi 77,02% pada 2021 dan 2022. Data lain menunjukkan bahwa Indonesia memiliki rentang usia tertinggi untuk mengakses internet, dengan 25,68 persen pengguna internet berusia antara 35 dan 54 dan 25,68 persen masing-masing berusia 19 hingga 34 tahun. . Selain itu, 86,90 persen pengguna internet Indonesia bekerja atau terkait dengan pekerjaan. Mengenai jenis konten yang paling sering diakses, penelitian menunjukkan bahwa 89,15 persen orang membuka akun media sosial dan 73,86 persen menggunakan obrolan online (APJI, 2022).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu mengenai apakah stress kerja dan perilaku cyberloafing berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Banjarnegara. Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji *Pengaruh Stres Kerja Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Banjarnegara*.

Kajian Pustaka

1.1 KAJIAN TEORI

1.2 Affective Event Theory

Affective events theory (AET) merupakan sebuah model yang menyatakan bahwa peristiwa-peristiwa di tempat kerja menyebabkan reaksi-reaksi emosional pada karyawan, yang kemudian mempengaruhi sikap dan perilaku di tempat kerja (Robbin dan Judge, 2008:332). Dapat disimpulkan bahwa AET menunjukkan bahwa karyawan bereaksi secara emosional pada hal-hal yang terjadi pada mereka di tempat kerja dan bahwa reaksi ini mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mereka. Kerja emosional merupakan situasi dimana seorang karyawan mengekspresikan emosi-emosi yang diinginkan secara organisasional selama transaksi selama transaksi antarpersonal ditempat kerja. Namun, terkadang karyawan harus menunjukkan satu emosi sementara pada saat yang bersamaan mengalami emosi yang lain. Ketidaksesuaian antara emosi yang dirasakan dan emosi yang ditampilkan (disonansi emosional) dapat berakibat buruk bagi seseorang. Jika dibiarkan, perasaan seperti frustrasi, kemarahan, dan kebencian, pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan emosional dan kejatuhan mental (Robbins dan Judge, 2008:328). Peristiwa-peristiwa di tempat kerja dapat memicu reaksi positif atau negatif. Namun, kepribadian dan suasana hati karyawan memengaruhi mereka untuk merespon peristiwa tersebut dengan intensitas yang lebih besar atau lebih kecil. Emosi-emosi tersebut dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan seperti komitmen organisasional, tingkat usaha, niat untuk berhenti bekerja, dan penyimpangan di tempat kerja (Robbins dan Judge, 2008:332).

Stress Kerja

Peneliti menggunakan grand theory dari Robbins mengenai stres kerja (2012: 368) yang mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang dinamis di mana kesuksesan seseorang tidak pasti karena adanya peluang, tantangan, atau tuntutan

terkait dengan apa yang diinginkannya. *Stres kerja* adalah sebagai suatu keadaan di mana karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan tugas diluar batas kemampuannya agar bisa menciptakan kualitas kinerja yang tinggi namun sumber daya yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sangat terbatas yang mengakibatkan penghargaan yang didapatkan oleh karyawan tidak sebanding dari permintaan untuk memenuhi tugasnya Destyanti, dkk ,(2022). Kemudian Anoraga (2010:108) dalam Setianingsih dkk (2019), menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun secara mental terhadap suatu perubahan di lingkungan kerjanya yang merasakan terganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Berdasarkan dua faktor, bahwa stress kerja bisa disebabkan oleh faktor individu dan faktor organisasi yang mengalami stress. Faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang karyawan mengalami pertentangan tugas – tugas yang harus mereka lakukan dan antara tanggungjawab yang mereka miliki.

Para ahli juga mengatakan bahwa stress kerja dapat timbul yang disebabkan karena tekanan dan ketegangan yang bersumber dari ketidaksetaraan antara seseorang dengan lingkungan kerja. Dengan adanya tuntutan serta beban pekerjaan yang berat serta banyak yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dapat menimbulkan stress kerja. Terlebih jika pekerjaan yang lama belum terselesaikan tetapi sudah mendapatkan pekerjaan baru lagi. Sehingga menyebabkan beban kerja pada karyawan Rahayu dkk. (2017) Apabila stres kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun, dan jika stress kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sulastri, (2020).

Teori – teori stres kerja terhadap kinerja menurut beberapa ahli dalam bukunya.

1. Berdasarkan menurut penelitian Aziz (2017) dalam Mursidi, R. Iqbal Robbie (2022 : 20) menyatakan bahwa sementara stres kerja memiliki dampak negatif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.
2. Muchlas (2005: 490), jika tekanan kerja mulai terjadi, hal itu dapat menghambat proses berpikir dan menyebabkan lebih banyak masalah emosional dan fisik. Karyawan akan mengalami berbagai gejala stres sebagai akibat dari peningkatan stres tersebut, yang dapat berdampak pada kesehatan dan kinerja mereka serta kemampuan mereka untuk menghadapi lingkungan sekitar.
3. Dalam bukunya, Priansia (2011 : 255) mengatakan bahwa stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dan dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi, dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja, tetapi dalam meluasnya pada aktivitas lain diluar pekerjaan, kurang mampu berkonsentrasi dan sebagainya.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan stress kerja diantaranya ketidakseimbangan jumlah karyawan dengan pekerjaan yang ada membuat karyawan kesulitan memenuhi tugas sesuai dengan date line yang sudah ditentukan dan tuntutan dari atasan juga bisa menanbah rasa tertekan dari pekerjaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat suatu perusahaan yakni kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Masalah persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan – tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan. Tekanan yang dialami karyawan membuat rasa tidak nyaman pada saat bekerja dan dapat menimbulkan stres kerja. Begitupun dalam penelitiannya Destyanti dkk, (2022) mengatakan bahwa stress kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan tugas diluar batas kemampuannya agar dapat menciptakan kinerja yang tinggi dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sangatlah terbatas yang mengakibatkan penghargaan yang didapatkan karyawan tidak sebanding dengan permintaan untuk memenuhi tugasnya. Namun dengan demikian stress kerja tidak selalu menjadi aspek yang buruk, stres kerjapun dapat menjadi aspek yang baik dengan adanya stress kerja dapat dijadikan sebagai motivasi seorang karyawan untuk bekerja dan bisa bertindak lebih dari batas kemampuannya agar bisa tampil lebih unggul (Robbins & Judge, 2017). Menurut Hassan dalam penelitiannya faktor waktu menyebabkan pengaruh buruk yang signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, karyawan mengalami stress kerja ketika mereka dituntut untuk menyelesaikan tugas – tugas mereka dalam waktu yang tidak masuk akal dari atasan mereka. Menurut Penelitian dari Erwandari & Sari dalam Lestari dkk. (2018) dan juga penelitian dari Sengkey dkk. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja sangat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa indikator stres kerja menurut Robbins & Judge (2017 : 597) berikut indikator stres kerja, yaitu :

1. stres yang sebabkan karena lingkungan.
2. Stres yang disebabkan oleh organisasi.
3. Stres yang disebabkan oleh individunya itu sendiri.
4. Stres yang disebabkan tekanan pekerjaan dan tuntutan tugas.

Menurut hasil penelitian dari Krisnawati & Lestari (2018) dan juga hasil penelitiannya Erwandi & Sari (2017). Menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan jika semakin tinggi stress kerja maka semakin rendahnya kinerja karyawan.

Cyberloafing

Internet merupakan hal yang dapat kita rasakan saat ini karena teknologi sudah semakin canggih. Oleh karena itu, perkembangan teknologi khususnya internet sangat bermanfaat bagi manusia dalam segala hal, termasuk dalam bidang pekerjaan. Maraknya penggunaan internet di tempat kerja secara tidak langsung telah menciptakan gaya hidup baru yang dikenal dengan istilah *cyberloafing*, meskipun memiliki banyak keuntungan. Karyawan yang menggunakan internet untuk keperluan pribadi atau non-pekerjaan selama jam kerja terlibat dalam *cyberloafing*, yang dianggap sebagai perilaku menyimpang. Menurut penelitian dari Greenfiled, dalam N, A Firmanto, (2017). Menyatakan bahwa jika seorang karyawan terlibat dalam *cyberloafing*, hal itu dapat berdampak negatif pada perusahaan. Dan kemungkinan akan menghambat produktivitas karyawan karena terbaginya fokus kerja. Karyawan yang menghabiskan waktu kerja mereka untuk membuka situs web atau mengirim serta menerima pesan elektronik pribadi mungkin memiliki lebih sedikit sumber daya kognitif yang tersedia untuk menyelesaikan tugas mereka. Perilaku *cyberloafing* juga dikategorikan kedalam perilaku indisipliner karena terbaginya konsentrasi antara pekerjaan dengan *cyberloafing* yang dapat mengakibatkan pekerjaan menumpuk, produktivitas karyawan yang rendah, kualitas kerja yang buruk, serta mengganggu kelancaran kerja, Sofyanti (2019). Namun perilaku *cyberloafing* tidak selalu berdampak negatif, perilaku *cyberloafing* juga dapat

memiliki dampak positifnya bagi karyawan seperti untuk melepas stresnya, memulihkan konsentrasi karyawan serta dapat meningkatkan kreativitas dalam bekerja, Amanda (2018).

Dalam bukunya Sulistyan dan Ermawati (2020 : 3) mengemukakan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan bentuk perilaku karyawan atau pegawai dalam menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadinya. Perilaku ini dapat membahayakan organisasi karena dapat menimbulkan lebih banyak dampak negatif dari pada dampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun bukan tidak mungkin bahwa perilaku *cyberloafing* bisa saja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, walaupun lebih banyak menimbulkan dampak negatif ketimbang dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian dari Mazzanov, (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yaitu karena adanya stres kerja pada karyawan, semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi pula *cyberloafing* pada karyawan. Penelitian lain juga yang dilakukan oleh Civildag (2017). Menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan, karena dinilai efektif untuk melepaskan diri dari stres kerja. Selain faktor stres kerja terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* diantaranya yakni :

- a. Faktor individual meliputi sikap, personal trait, kebiasaan atau kecanduan internet dan demografis Ozler et al dalam Hurriyati (2017).
- b. Kurangnya kontrol diri dari individu Mercado et al., (2017) dalam Sulistyan dan Ermawati (2020: 4)
- c. Faktor lain karena adanya kebosanan dalam pekerjaan sehingga mencari hiburan untuk menghilangkan rasa bosan dalam pekerjaan melalui mengakses internet Koay & Soh, 2018; Mercado et al., 2017 dalam Sulistyan dan Erawati (2020 : 4)

Apabila faktor – faktor yang telah disebutkan diatas tidak segera diatasi maka kemungkinan berdampak pada penurunan kinerja organisasi. Selain itu juga dampak dari perilaku *cyberloafing* itu sendiri dapat terjadi kepada karyawan maupun perusahaan yang terkait, hal ini karena adanya penggunaan internet yang secara kompetitif. Selain menurunkan produktivitas karyawan. Perilaku *cyberloafing* juga bisa mengancam rusaknya sistem informasi, keamanan, serta reputasi perusahaan terkait dan meningkatnya biaya *bandwidth*. Menurut penelitian dari Blanchard & Henle dalam Salim & Winata, (2018). *Cyberloafing* terbagi menjadi dua level atau indikator, yaitu :

a. Minor Cyberloafing

Minor *cyberloafing* yaitu dimana para pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang tidak ada kaitannya sama sekali dengan pekerjaan. Ciri – ciri minor *cyberloafing* itu sendiri seperti emailing dan browsing situs. Contohnya seperti penggunaan media sosial, mengirim dan menerima pesan pribadi, berbelanja online, menonton video. Minor *cyberloafing* juga mirip dengan tindakan umum lainnya yang tidak dapat sepenuhnya di toleransi di dalam tempat kerja. Seperti menerima telpon pribadi atau mengobrol hal – hal yang bersifat pribadi saat sedang melakukan aktivitas kerja didalam tempat kerja.

b. Serious Cyberloafing

Serious *cyberloafing* sama dengan minor *cyberloafing* hanya saja tipe serious *cyberloafing* ini bersifat lebih berbahaya apabila dilakukan oleh karyawan, karena bisa melanggar norma perusahaan dan bisa berpotensi ilegal. Contoh perilaku dari

serious cyberloafing itu sendiri seperti melakukan judi online, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi didalam tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan yang dilihat dari kualitas dan kuantitasnya yang dicapai melalui periode waktu tertentu dalam melakukan tugas – tugas dan sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya Mangkunegara (2017: 9). Menurut Hasibuan (2016 : 94) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan saat melakukan tugas – tugas yang telah diberikan kepadanya dengan dilandasi keterampilan, pengalaman, keikhlasan serta ketepatan waktu dalam mengerjakannya. Sedangkan menurut Syakur dkk, (2018) Kinerja adalah kemampuan kerja atau prestasi seorang karyawan yang telah melakukan kerja dengan optimal. Dengan demikian istilah kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara langsung oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh seorang karyawan atau kelompok karyawan didalam suatu perusahaan yang sudah sesuai dengan kekuatan serta tanggung jawabnya masing – masing ditempat kerja dalam upaya untuk mencapai suatu keberhasilan atau tujuan organisasi yang bersifat legal, yang tentunya tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Afandi (2018: 83). Kemudian ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan bekerja, kemauan, energy, teknologi, kompensasi serta kejelasan tujuan dan keamanan Samsudin (2018). Menurut Sengkey (2017). Menyebutkan bahwa ada enam indikator sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas kerja, pengetahuan kerja, serta ketrampilan kerja.

1.3 Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja kerap kali dirasakan oleh seorang karyawan karna adanya tuntutan kerja, beban kerja, kebosanan dalam bekerja. Stres kerja sangat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan adanya stres kerja maka karyawan tidak bisa bekerja secara optimal dan bisa mempengaruhi reputasi kinerjanya dan akan berdampak signifikan terhadap individu maupun bagi perusahaan terkait. Para ahli dalam penelitian juga menyatakan bahwa adanya stress kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti hasil penelitian dari sengkey (2017) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa disimpulkan bahwa setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan sebaliknya setiap penurunan stres kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Jossy & Kumar (2018) hasil penelitiannya menyatakan semua sumber stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut hasil penelitian dari Fatikhin dkk.,(2017) mengemukakan bahwa secara signifikan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut berdasarkan bebarapa penelitian tersebut peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja

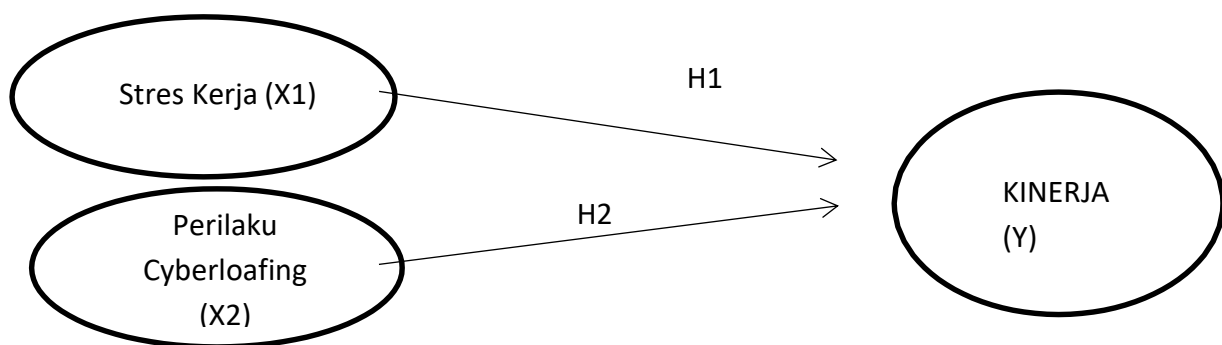
Cyberloafing adalah perilaku menyimpang menggunakan internet saat bekerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan terjadi pada saat jam kerja. Menurut temuan Desnirita dan Sari (2022), pegawai yang perilaku cyberloafingnya tinggi akan memiliki kinerja yang rendah, sedangkan pegawai yang perilaku cyberloafingnya rendah akan memiliki kinerja yang tinggi, menurut beberapa peneliti. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku

cyberloafing berdampak signifikan dan sangat negatif terhadap kinerja karyawan. Cyberloafing adalah tindakan mendapatkan email atau organisasi web di luar pekerjaan selama waktu kerja Blanchard dan Henle, (2008). Sementara itu, Askew (2013) dalam Attiq dan Filatrovi (2022), menjelaskan dalam penelitiannya bahwa cyberloafing terjadi ketika karyawan non-telekomunikasi menggunakan komputer yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya di tempat kerja, seperti desktop, ponsel, atau tablet. Menurut penelitian dari Damayanti dkk (2022), mengungkapkan bahwa cyberloafing berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja, yang dapat disimpulkan semakin meningkat perilaku cyberloafing maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan terus menurun, begitu juga dengan sebaliknya semakin menurun tingkat perilaku cyberloafing maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

H2: Perilaku Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Model Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel independennya yaitu *Stres Kerja*, dan *Cyberloafing*. Sedangkan variabel dependennya adalah *Kinerja*. Pada hipotesis pertama adalah *Stres Kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua adalah *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Sumber : Sengkey (2017), Jossy & Kumar (2018), Fathikin dkk, (2018), Desnirita & Sari (2022), Askew dalam Filatrovi & Attiq (2022), Damayanti dkk, (2022).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2017:82) populasi merupakan objek yang berada pada suatu tempat yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan penelitian survei karena dalam pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner sebagai metode pokoknya kepada responden guna mendapatkan informasi. Permasalahan yang ada pada data kuantitatif umumnya berkaitan pada populasi data yang nantinya akan diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah 77 pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Banjarnegara.

3.2 Sampel Jenuh (Sensus)

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability* sampling dengan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik pengambilan sampel ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian karena jumlah dari populasi relatif tidak besar dan penelitian ini dapat menunjukkan hasil dengan tingkat kesalahan yang kecil Sugiyono, (2016). Menurut Arikunto (2012 : 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10 – 15% atau 20 – 25% dari jumlah populasinya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh dari hasil penyebaran langsung dalam bentuk seperti angket / kuesioner dengan pegawai dinas terkait. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan cara memberi seperangkat pernyataan ataupun pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Larasati, (2018). Metode kuesioner ini cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan berada pada wilayah yang luas. Kuesioner yang disebar terdiri dari lima bagian. Bagian pertama yaitu pembukaan. Bagian kedua merupakan profil dari responden dimana dalam bagian ini digunakan untuk mengetahui identitas karakteristik responden. Bagian ketiga merupakan daftar pertanyaan mengenai *kinerja*. Bagian ke empat merupakan daftar pertanyaan mengenai *stress kerja*. Bagian ke lima merupakan daftar pertanyaan mengenai *perilaku cyberloafing*.

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan fenomena dan variabel yang akan di teliti. Dimana variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian didefinisikan agar jelas makna maupun cara pengukurannya. Menurut Nurdin & Hartati, (2019) definisi variabel secara operasional adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian sehingga variabel tersebut bersifat spesifik dan terukur.

Tabel 2. Definisi Variabel

Variabel	Indikator	Definisi Variabel
Stres Kerja	<ol style="list-style-type: none">1. Stres kerja yang dilakukan karena lingkungan.2. Stres kerja yang disebabkan oleh organisasi.3. Stres yang disebabkan oleh individunya itu sendiri4. Tekanan pekerjaan5. Tuntutan tugas	Stres kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya Bachrudin (2018).

	Robbins & Judge (2017 : 597) dalam Johan dan Saragih (2021)	
Cyberloafing	1. Minor Cyberloafing 2. Serious Cyberloafing Sumber Blanchard & Henle dalam Salim & Winata, (2018).	Suata tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai dimana membuka internet di jam kerja dengan tujuan untuk kepentingan pribadi.
Kinerja Pegawai	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kemampuan bekerjasama 4. Kreativitas Kerja 5. Pengetahuan Kerja 6. Keterampilan Kerja Sumber Sengkey, (2017).	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang sudah perusahaan berikan. Hadi (2018).

3.5 Teknik Analisis Data

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah *skala likert* untuk variabel *Stres kerja*, *Cyberloafing*, dan *kinerja pegawai*. *Skala likert* terdiri dari (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) kurang setuju, (4) ragu – ragu , (5) setuju, (6) sangat setuju. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif kemudian uji validitas dan reliabilitas. Setelah itu data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Kemudian data di uji menggunakan uji asumsi klasik yaitu : uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan uji kebaikan model (uji *goodnes of fit* model) yang terdiri dari: koefisien determinasi (R^2), uji model fit (uji-F), dan uji pengaruh parsial (uji-t). Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan alat analisis statistika yang didukung dengan program komputer SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah teknik pengelolaan data yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Ini digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik atau berbagai sifat serangkaian data tanpa melakukan generalisasi, menurut Coleman & Fuoss (1955). Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden serta untuk mendiskripsikan.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh manakah ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Untuk memeriksa validitas digunakan analisis faktor skala dan validitas konvergen kemudian validitas konstruk diukur dengan menggunakan faktor loading manual. Suatu item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian apabila p value $< 0,05$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ Ghazali, (2018).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya didefinisikan sebagai konsistensi hasil penelitian dari waktu ke waktu, menurut Ghazali (2018). Sebuah konstruk dianggap reliabel jika memiliki nilai alfa Cronbach lebih besar dari 0,60 dan nilai alfa Cronbach lebih besar dari alfa item yang dihapus (Ghozali, 2018). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pengukuran alfa Cronbach sekaligus.

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, analisis regresi linier berganda digunakan. Menurut Ghazali (2018), variabel independen secara parsial memengaruhi variabel dependen jika nilai signifikannya kurang dari 0,05. Stres kerja dan cyberloafing adalah variabel independen dalam penelitian ini. Namun, kinerja karyawan merupakan variabel dependennya. Dalam situasi di mana jumlah variabel bebas atau variabel independen minimal adalah dua, analisis regresi linier berganda digunakan. Persyaratan untuk permodelan regresi adalah memenuhi uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Dalam penelitian ini, model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

$Y = \text{Kinerja Pegawai}$

$\alpha = \text{Konstanta}$

$X_1 = \text{Stres Kerja}$

$X_2 = \text{Cyberloafing}$

$\beta_1 - \beta_3 = \text{Koefisien regresi dari setiap variabel independen}$ $\varepsilon = \text{error term}$

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk menentukan distribusi data untuk variabel yang akan dipelajari. Data yang digunakan dalam penelitian ini harus berdistribusi normal. Uji normalitas, yang dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov, digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam penelitian ini baik dan layak. Baik residual dapat diamati dengan nilai probabilitas maupun dianggap memiliki distribusi normal. Jika nilai lebih

dari 0,05, nilai residual akan berdistribusi normal atau sebaliknya (Square et al., n.d.).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan apakah variabel independen dalam model regresi linier berganda memiliki korelasi yang tinggi. Jika tidak ada korelasi antara variabel independen, model regresi dikatakan baik. Ini karena hubungan antara variabel independen dan dependen akan terganggu jika ada korelasi tinggi. Variabel independen yang memiliki nilai korelasi nol dengan variabel independen lainnya disebut ortogonal (Ghozali 2018:107). Salah satu cara untuk melihat multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerabilitas dan nilai variabilitas inflasi faktor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan bagaimana masing-masing variabel independen berkontribusi pada variabel independen lainnya. Oleh karena itu, nilai VIF yang tinggi sama dengan nilai toleransi yang rendah. Ini karena $VIF = 1$, atau toleransi. Nilai terendah yang biasanya digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah tes untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara varian residual satu dan residual lainnya, menurut Ghozali (2018). Jika ada perbedaan antara residual satu dan residual lainnya, maka model regresi tersebut memenuhi persyaratan. Untuk menguji heteroskedastisitas, metode scatter plot dapat digunakan. Jika tidak ada pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau melebar kemudian menyempit, model ini dianggap baik. Uji Gleizer adalah uji statistik yang dapat digunakan. Uji Glejser, yang mengkondisikan nilai absolut residual terhadap variabel independen, digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Apabila variabel independen secara statistik memengaruhi variabel dependen, ini menunjukkan bahwa ada heteroskedastisitas. Setelah melihat model regresi, dapat disimpulkan bahwa ia tidak mengandung heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah alat yang digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen berkurang ketika nilai R^2 kecil. Karena itu, variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen Ghozali (2018) ketika nilainya mendekati satu. Koefisien determinasi ini digunakan untuk menentukan ketepatan analisis regresi terbaik dengan membandingkan koefisien determinan.

Uji Statistik F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Ini juga dilakukan untuk melihat pengaruh variabel X_1 , X_2 terhadap variabel Y . Uji simultan F,

juga dikenal sebagai uji simultan, digunakan untuk menentukan apakah variabel X1, X2 mempengaruhi variabel Y secara bersamaan atau sebaliknya. Nilai signifikan F kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel X1, X2 mempengaruhi variabel Y secara bersamaan (Ghozali, 2016). Pengujian statistik Anova adalah jenis pengujian hipotesis yang memungkinkan Anda membuat kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Tabel ANOVA mengandung nilai F, dengan tingkat signifikansi 0,05, digunakan untuk menentukan keputusan dari tes ini.

Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Untuk menjelaskan variabel dependen secara parsial, Ghozali (2012: 98) menggunakan uji beda t-test untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan secara individual dalam penelitian.

Berikut ini adalah dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam penelitian:

1. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ H_0 diterima, yang artinya hipotesis tidak dapat diterima atau variabel X1,X2 tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai probaliti signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak, yang artinya hipotesis diterima atau variabel X1,X2 memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Y.