

## I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja pegawai di Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) menjadi sangat penting. Kabupaten Kudus, sebagai salah satu daerah di Indonesia, juga menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kualitas layanan publik dan pengembangan sumber daya manusia. Tingkat layanan berkualitas hanya dapat dicapai jika kinerja pegawai di lingkup pemerintah daerah mencapai tingkat yang optimal. Pegawai yang bekerja dalam lingkup pemerintah daerah tergolong dalam instansi pemerintahan yang mana memiliki peran yang sangat krusial saat menangani masalah sosial masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus selalu dipantau dan ditingkatkan untuk memastikan pelayanan yang baik dan efektif bagi Masyarakat (Maria, 2022).

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk memastikan pelayanan yang baik adalah dengan meningkatkan kinerja. Kinerja menunjukkan adanya suatu tindakan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan dilandasi oleh kemampuan, sikap dan motivasinya. Kinerja adalah penampilan hasil karya seseorang baik dalam hal kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan berhubungan dengan kepuasan dan tingkat imbalan, kondisi yang kondusif, sistem yang relevan, dengan kata lain faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Sihombing & Batoebara, 2019).

Saat ini setiap organisasi baik organisasi swasta ataupun organisasi publik dituntut untuk dapat memberikan sumber daya manusia (SDM) yang optimal (Hidayatullah, 2022). Organisasi publik bertanggung jawab kepada kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dalam pelaksanaan pemerintahan, organisasi perangkat daerah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Dalam hal ini, pengelolaan sumber SDM sangat diperlukan untuk dapat mencapai tujuan dari pemerintahan daerah. Tercapainya tujuan dari pemerintah daerah ini tidak lepas dari struktur organisasi pemerintah dan faktor pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Besar kecilnya pekerjaan dapat dilihat dalam jumlah dan kualitas, tertentu sesuai dengan standar organisasi dan perusahaan. Hal ini erat kaitannya dengan fungsi organisasi. Bentuknya bisa berwujud atau tidak berwujud, tergantung pada bentuk dan proses pekerjaan itu sendiri. Sistem pengukuran kinerja dapat dilihat dari proses dan hasil.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yang mencerminkan sejauh mana seorang pegawai atau karyawan berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawabnya dalam lingkungan kerja Afandi (2018:83). adalah hasil yang dicapai oleh pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang diukur dengan tingkat efektifitas dan efisiensinya. Kinerja pegawai yang baik adalah jika memiliki efektifitas dan efisiensi yang tinggi (Suwindia & Kurniawati, 2021:43).

Evaluasi kinerja pegawai dapat dilakukan secara berkala melalui penilaian kinerja, umpan balik dari atasan, atau metode lainnya. Penting untuk dipahami bahwa kinerja pegawai tidak hanya tentang produktivitas atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga tentang kualitas pekerjaan, kompetensi, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan kinerja pegawai merupakan bagian penting dalam manajemen SDM di suatu organisasi, dan berbagai strategi dan program pelatihan biasanya diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif (Rivai, 2015:8).

Kinerja pegawai dalam konteks dunia kerja, mengacu pada sejauh mana seorang individu atau kelompok berhasil menjalankan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Ini

mencakup sejumlah aspek yang mencerminkan sejauh mana seseorang atau kelompok mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, memberikan hasil yang diharapkan, dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2017:75). Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah istilah yang merujuk pada sejauh mana seseorang, kelompok, atau organisasi berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawabnya. Ini mencakup sejumlah faktor yang mencerminkan efektivitas, produktivitas, dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Kinerja pegawai perlu diperhatikan oleh instansi atau organisasi yang dimiliki. Seperti yang terjadi pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kudus yang dalam melakukan seluruh program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya belum mampu memenuhi target yang ditetapkan sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Kudus 2020-2023

Tahun	Sasaran Strategis	Target	Realisasi	Prosentase
2020	Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin aparatur negara.	73	72,38	99,83%
2021	Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin aparatur negara.	75	72,64	96,85%
2022	Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin aparatur negara.	77	50,08	65,04%
2023	Meningkatnya kompetensi, kinerja dan disiplin aparatur negara.	81	72,84	89,9%

Sumber : LKJIP BKPSDM Kudus 2024.

Berdasarkan pada tabel 1 diketahui bahwa kinerja aparatur negara dalam lingkup pemerintah kabupaten kudus tahun 2020-2023 tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan disetiap tahunnya. Pada tahun 2020 hanya tercapai 99,83%, tahun 2021 96,85%, tahun 2022 65,04% sementara untuk capaian tahun 2023 sebesar 89,9%. Tidak tercapainya target kinerja tersebut menimbulkan permasalahan yang harus segera dilakukan perbaikan.

Masalah ini perlu mendapat perhatian khusus dari pimpinan organisasi karena terkait dengan pelayanan yang diberikan. Sehingga perlu dilakukan perbaikan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya *cyberloafing*, stress kerja dan lingkungan kerja sebagai kunci untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh pada kinerja pegawai adalah *cyberloafing*. *Cyberloafing* merupakan perilaku karyawan yang sengaja menggunakan fasilitas internet milik perusahaan maupun milik pribadi pada jam kerja yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Permasalahan awal terkait variabel *cyberloafing* pada pegawai BKPSDM ditemukan oleh peneliti melalui prasurvei yang dilakukan terhadap 5 responden secara langsung. Hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pra Survey Permasalahan *Cyberloafing*

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan	Prosentase
1.	Membuka sosial media saat jam kerja.	5	100%
2.	Melakukan aktifitas browsing untuk kebutuhan pribadi saat jam kerja.	5	100%

Sumber: Pra Survey Peneliti 2024

Bersumber dari tabel 1.2 diketahui bahwa 100% responden menggunakan *gadget* untuk mengakses internet dan media sosial yang dapat mengurangi waktu yang seharusnya digunakan untuk tugas-tugas pekerjaan. Setiap menit yang dihabiskan untuk kegiatan non-kerja seperti media sosial atau belanja online adalah waktu yang tidak digunakan untuk pekerjaan, yang secara langsung mengurangi produktivitas (Mangkunegara 2017:68).

Penelitian yang dilakukan oleh Mahsyar (2023), Setia (2023) dan Utsmani (2022) dengan hasil yang menunjukkan bahwa tsmami (2022) dengan hasil yang menunjukkan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif pada kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Putri (2022) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai.

Faktor kedua yang diduga memiliki pengaruh pada kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk berkonsentrasi pada tugas-tugas yang harus diselesaikan. Sehingga, kesalahan-kesalahan dapat terjadi, yang dapat menghambat kinerja pegawai. Permasalahan awal terkait variabel stress kerja pada pegawai BKPSDM ditemukan oleh peneliti melalui prasurvei yang dilakukan terhadap 5 responden secara langsung. Hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pra Survey Permasalah Stres Kerja

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan	Prosentase
1.	Kemajuan teknologi membuat saya kesulitan dalam menjalankan pekerjaan saya.	5	100%
2.	Tuntutan pekerjaan yang saya terima sangat tinggi.	5	100%
3.	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya.	5	100%
4.	Tugas yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan.	5	100%
5.	Saya diberikan target yang cukup tinggi.	5	100%

Sumber: Pra Survey Peneliti 2024

Bersumber dari tabel 1.3 diketahui bahwa 100% responden mengalami stres kerja. Pegawai yang mengalami stres cenderung memiliki kesulitan dalam fokus dan konsentrasi, yang dapat mengurangi efektivitas dan efisiensi kerja mereka (Malau, 2024). Penelitian berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan hasil yang inkonsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Triatmaja (2022), Ariansy (2022) dan Pradana (2019) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda yang dikemukakan oleh Ferils (2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang diduga memiliki pengaruh pada kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (Ahmad, 2022). Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Permasalahan awal terkait variabel lingkungan kerja pada pegawai BKPSDM ditemukan oleh peneliti melalui prasurvei yang dilakukan terhadap 5 responden secara langsung. Hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.4 Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan	Prosentase
1.	Ketersediaan perlengkapan kerja sudah lengkap.	3	60%
2.	Perlengkapan kerja memiliki kualitas baik.	4	80%
3.	Terjalin hubungan personal yang baik dalam bekerja	3	60%
4.	Situasi dan kondisi yang selalu kondusif dalam bekerja.	3	60%
5.	Dukungan kondisi kerja meningkatkan semangat kerja karyawan.	3	60%

Sumber: Pra Survey Peneliti 2024

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan rapi, serta suasana kerja yang kondusif membantu pegawai bekerja lebih efisien sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Ismoyo, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2022) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Sabilalo (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Warongan (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai.

sabila. Atas dasar tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi perilaku yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan mengajukan pertanyaan penelitian (i) apakah *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kudus. (ii) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kudus (iii) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kudus.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam setiap organisasi. Sehingga manajemen dibutuhkan oleh setiap organisasi, tujuannya untuk mengkoordinasikan dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, oleh karena itu akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien tanpa manajemen semua usaha organisasi yang dilakukan akan sia-sia dan pencapaiannya tidak akan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Hasibuan, 2019:10). Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama yang paling penting dalam perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah fondasi yang penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti *cyberloafing*, stres kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Kudus. MSDM berfokus pada pengelolaan tenaga kerja melalui berbagai pendekatan dan teori yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai (Kasmir, 2017:6).

- Dalam konteks skripsi ini, teori MSDM yang relevan mencakup beberapa konsep kunci:
  - a. *Cyberloafing*

*Cyberloafing* merujuk pada perilaku karyawan yang menggunakan internet untuk tujuan pribadi selama jam kerja. Fenomena ini dapat mengurangi produktivitas dan merusak kinerja organisasi. Dalam konteks MSDM teori penguatan Skinner dapat digunakan untuk mengembangkan sistem pengawasan dan penguatan yang membatasi perilaku *cyberloafing*. Penguatan negatif seperti peringatan atau sanksi dapat diterapkan untuk mengurangi frekuensi perilaku ini. Teori harapan Vroom menggarisbawahi pentingnya mengaitkan usaha karyawan dengan hasil yang diharapkan. Jika karyawan memahami bahwa *cyberloafing* akan mempengaruhi penilaian kinerja dan peluang promosi mereka, mereka mungkin lebih termotivasi untuk tetap fokus pada tugas-tugas kerja.
  - b. Stres Kerja

Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan sumber daya yang dimiliki karyawan. Stres yang berlebihan dapat menurunkan kinerja dan menyebabkan berbagai masalah kesehatan. Teori dua faktor Herzberg menunjukkan bahwa faktor pemeliharaan seperti kondisi kerja yang baik dan manajemen yang adil dapat mengurangi stres. Selain itu, faktor motivator seperti pengakuan dan kesempatan untuk pengembangan karier dapat meningkatkan kepuasan kerja. Teori kebutuhan Maslow menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi menghalangi pemenuhan kebutuhan dasar dan tingkat tinggi, seperti kebutuhan akan rasa aman dan aktualisasi diri, yang pada gilirannya menurunkan motivasi dan kinerja.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik dan psikososial tempat kerja, termasuk hubungan antar kolega, fasilitas kerja, dan budaya organisasi. Teori keadilan Adams menyatakan bahwa persepsi keadilan dalam distribusi tugas, imbalan, dan penilaian kinerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketidakadilan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja. Teori kebutuhan Maslow juga relevan di sini, karena lingkungan kerja yang baik membantu memenuhi kebutuhan fisiologis (seperti kenyamanan fisik) dan kebutuhan sosial (seperti rasa memiliki dan dukungan dari rekan kerja).

## 2.2 Kinerja Pegawai

Kasmir (2017:192), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai sejauh mana seorang individu atau tim berhasil menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan dengan efektif dan efisien di tempat kerja. Ini mencakup berbagai aspek yang mencerminkan seberapa baik seseorang atau tim mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan sejauh mana mereka memberikan hasil yang diharapkan dalam konteks pekerjaan. Sutrisno (2016:151), menjelaskan kinerja pegawai istilah yang merujuk pada sejauh mana seseorang, kelompok, atau organisasi berhasil mencapai tujuan dan tanggung jawabnya. Ini mencakup sejumlah faktor yang mencerminkan efektivitas, produktivitas, dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berfokus pada pendekatan strategis dalam mengelola aset terpenting organisasi, yaitu karyawan. Dalam konteks kinerja pegawai, teori SDM menekankan pentingnya menyelaraskan sumber daya manusia dengan tujuan dan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Teori SDM mengungkapkan bahwa berbagai faktor seperti rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Hasibuan, 2019:10).

Salah satu elemen penting dalam teori SDM adalah keyakinan bahwa keterampilan, kompetensi, dan sikap karyawan sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan dan kepuasan karyawan, manajemen SDM dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja kerja. Selain itu, praktik SDM seperti komunikasi yang jelas, sistem penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang dianggap penting untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Teori SDM juga menyoroti peran kepemimpinan dan manajemen dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi karyawan, menciptakan budaya kerja yang positif, dan memastikan bahwa karyawan memiliki alat serta dukungan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan. Dengan demikian, praktik-praktik ini berkontribusi pada peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan, yang pada gilirannya menguntungkan baik bagi karyawan maupun organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai merupakan ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana individu atau kelompok kerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Robbins, 2016:260). Kinerja pegawai merupakan ukuran dari sejauh mana individu atau tim berhasil dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Ini adalah cara untuk menilai dan mengukur hasil yang diberikan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam konteks pekerjaan. Kinerja pegawai mencerminkan efektivitas, produktivitas, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.

Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diberikan oleh individu atau tim dalam konteks pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan. Ini mencakup apa yang telah dicapai atau dihasilkan oleh individu atau tim sebagai hasil dari upaya mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja pegawai dalam konteks dunia kerja, mengacu pada sejauh mana seorang individu atau kelompok berhasil menjalankan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Ini mencakup sejumlah aspek yang mencerminkan sejauh mana seseorang atau kelompok mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, memberikan hasil yang diharapkan, dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi atau perusahaan. Edison (2016:114), kinerja dapat dianggap sebagai hasil dari suatu proses. Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana individu atau tim berhasil dalam menjalankan proses-proses yang terkait dengan pekerjaan mereka dan menghasilkan hasil yang diharapkan. Proses ini dapat mencakup berbagai tahap, tugas, dan kegiatan yang perlu diselesaikan untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan.

Mengacu pada pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kinerja dapat dianggap sebagai kinerja seseorang dalam konteks pekerjaan. kinerja mencerminkan sejauh mana individu atau karyawan berhasil menjalankan tugas-tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka. Ini adalah ukuran dari efektivitas, produktivitas, dan efisiensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

- Kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor menurut Amstrong (2017:170) yang diantaranya adalah sebagai berikut:
  - a. Motivasi  
Motivasi adalah faktor penting dalam *work performance*. Motivasi merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan mereka dengan tekun, efektif, dan produktif. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja dan hasil kerja seseorang.
  - b. Kompetensi  
Kompetensi dalam *work performance* merujuk pada sejumlah keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik pribadi yang diperlukan untuk berhasil dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan baik. Kompetensi ini membantu individu atau karyawan untuk menjadi lebih efektif, produktif, dan efisien di tempat kerja (Robbins, 2016:76).
  - c. Lingkungan Kerja  
Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam *work performance* seseorang. Sebuah lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang tidak kondusif dapat memiliki dampak negatif pada kinerja (Armstrong, 2017:171).
- Indikator Kinerja Pegawai  
Mangkunegara (2017:70) mengemukakan indikator kinerja pegawai sebagai berikut:
  - a. Kualitas, kualitas dalam kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau tim memenuhi atau melebihi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau industri tertentu. Ini mencakup kemampuan untuk menghasilkan produk, layanan, atau hasil kerja yang berkualitas tinggi dan memenuhi harapan pelanggan atau pemangku kepentingan.
  - b. Kuantitas, kuantitas dalam kinerja pegawai merujuk pada sejumlah besar atau volume hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam suatu periode waktu tertentu. Ini adalah ukuran seberapa banyak tugas, pekerjaan, atau produk yang telah diselesaikan atau dihasilkan. Kuantitas adalah salah satu aspek penting dalam mengevaluasi kinerja pekerja atau tim.

- c. Tanggung jawab, tanggung jawab dalam kinerja pegawai merujuk pada kewajiban, tugas, atau peran yang harus dilaksanakan oleh individu atau tim dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup sejauh mana seseorang atau kelompok bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dan sejauh mana mereka memenuhi kewajiban tersebut. Tanggung jawab adalah bagian penting dari bekerja di berbagai konteks pekerjaan dan organisasi.
- d. Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas merujuk pada tahap di mana individu atau tim mengambil tindakan konkret untuk mengeksekusi atau menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka dalam konteks pekerjaan atau proyek tertentu. Ini adalah fase yang melibatkan tindakan nyata untuk mencapai hasil yang diharapkan.
- e. Disiplin, disiplin dalam konteks work performance mengacu pada kemampuan individu atau tim untuk mematuhi aturan, kebijakan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Ini adalah aspek penting dalam menjaga tata tertib dan efisiensi di tempat kerja.

Rivai (2014:27) mengemukakan indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Kuantitas  
Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas  
Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### 2.3 *Cyberloafing*

- *Pengertian Cyberloafing*

Pada era digital seperti saat ini, semua orang bisa dengan mudah dan cepat untuk memperoleh informasi dalam berbagai wujud seperti teks, gambar, dan video dari internet. Kondisi ini sangat berdampak pada kebanyakan organisasi dalam menunjang kinerja pegawai untuk melakukan aktivitas sehari-hari, mulai dari mengirim e-mail, memesan persediaan kantor, mencari informasi, dan sebagainya oleh para pegawainya. Namun ternyata dalam pelaksanaannya terdapat beberapa perilaku menyimpang ketika pegawai menggunakan internet, perilaku ini kemudian disebut dengan *cyberloafing*.

*Cyberloafing* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perilaku di mana karyawan menggunakan waktu kerja mereka untuk melakukan aktivitas non-pekerjaan di internet, seperti browsing media sosial, berbelanja online, atau menonton video. *Cyberloafing* merupakan sebuah tindakan penggunaan perangkat elektronik ditempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya (Sulistyan & Ermawati, 2020:1).

Perilaku karyawan yang mengaskes internet yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan selama jam kerja itu merupakan perilaku *cyberloafing*. Teknologi yang digunakan dalam perilaku *cyberloafing* dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi pribadi bukan hanya teknologi milik instansi saja (Sofyanty & Supriyadi, 2021:135).

*Cyberloafing* merupakan kegiatan mengakses surat elektronik maupun internet instansi di luar pekerjaan pada saat jam kerja (Blanchard & Henle, 2019:168). Sedangkan menurut Askew (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *cyberloafing* terjadi apabila pegawai

non-telecommuniting menggunakan jenis komputer (misalnya desktop, ponsel, tablet) ditempat kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Ozler & Polat (2012) terdapat tiga faktor munculnya perilaku *cyberloafing*:

1. Faktor individual, Faktor dalam diri individu tersebut antara lain persepsi serta sikap, sifat pribadi yang meliputi *loneliness, isolation, self control*, harga diri dan *locus of control*, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik personal.
2. Faktor organisasi, faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan karyawan untuk melakukan *cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan yang pegawai lakukan.
3. Faktor situasional, perilaku menyimpang ini terjadi ketika karyawan memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memengaruhi perilaku ini. Salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak (seperti jarak ruangan karyawan) dengan atasan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks *cyberloafing* mengacu pada upaya untuk mengelola dan meminimalkan perilaku karyawan yang menghabiskan waktu kerja untuk aktivitas pribadi atau non-kerja di internet, seperti berselancar di media sosial, bermain game *online*, atau mengakses situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan. *Cyberloafing* dapat mengurangi produktivitas karyawan dan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

- Manajemen SDM memiliki peran penting dalam menangani masalah ini melalui beberapa pendekatan strategis, antara lain:
  1. Pengaturan Kebijakan yang Jelas  
Manajemen SDM perlu mengembangkan kebijakan yang jelas mengenai penggunaan internet di tempat kerja, termasuk batasan-batasan yang diterima untuk aktivitas online pribadi selama jam kerja. Kebijakan ini dapat mencakup pembatasan akses ke situs-situs tertentu dan memberikan pedoman tentang penggunaan waktu untuk kegiatan non-kerja.
  2. Penyuluhan dan Pelatihan  
Memberikan pelatihan kepada karyawan tentang dampak negatif *cyberloafing* terhadap kinerja dan produktivitas dapat membantu mereka lebih memahami pentingnya fokus pada pekerjaan selama jam kerja. Pendidikan ini juga dapat mencakup keterampilan manajemen waktu untuk membantu karyawan mengatur waktu mereka dengan lebih efisien.
  3. Pemantauan dan Teknologi Pengawasan  
Untuk mengurangi *cyberloafing*, beberapa organisasi menggunakan perangkat lunak atau sistem pemantauan untuk melacak aktivitas online karyawan. Meskipun hal ini harus dilakukan dengan bijaksana untuk menjaga privasi, pemantauan dapat membantu manajemen mendeteksi perilaku *cyberloafing* dan mengambil tindakan preventif jika diperlukan.
  4. Meningkatkan Keterlibatan Karyawan  
Salah satu alasan utama *cyberloafing* adalah kurangnya motivasi atau keterlibatan karyawan. Manajemen SDM dapat meningkatkan keterlibatan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik dan memberikan tantangan yang berarti. Ketika karyawan merasa lebih terlibat dan dihargai, mereka cenderung lebih fokus pada pekerjaan mereka.

## 5. Pemberian Insentif dan Penghargaan

Memberikan insentif dan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik dapat mendorong mereka untuk tetap fokus pada tugas yang ada dan mengurangi kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing*. Program pengakuan dan penghargaan dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi perilaku yang merugikan seperti *cyberloafing*.

Melalui manajemen SDM yang proaktif dan kebijakan yang jelas, organisasi dapat mengurangi dampak negatif *cyberloafing*, menjaga produktivitas, dan memastikan bahwa karyawan tetap fokus pada tujuan dan misi organisasi.

- Indikator *Cyberloafing*

Blanchard & Christine (2018) mengemukakan indikator pengukuran *cyberloafing* yaitu:

1. Menggunakan wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan.
2. Mempergunakan handphone disamping kepentingan pekerjaan.
3. Pengiriman dan penerimaan e-mail yang tidak ada sangkut pautnya terhadap kepentingan pekerjaan.
4. Melakukan pengaksesan terhadap sosial media pada jam kerja.
5. Kegiatan menjelajah laman website yang tidak ada sangkut pautnya terhadap kepentingan pekerjaan.

- Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai

*Cyberloafing*, atau perilaku karyawan yang menggunakan internet untuk kegiatan non-pekerjaan selama jam kerja, telah menjadi fenomena yang semakin sering terjadi di lingkungan kerja modern (Sofyanty & Supriyadi, 2021:135). Karyawan yang menghabiskan waktu untuk berselancar di internet, bermain media sosial, atau berbelanja online, cenderung mengalami penurunan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, fokus dan konsentrasi mereka terhadap tugas-tugas pekerjaan menjadi terganggu, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan kualitas hasil kerja. Dalam jangka panjang, budaya *cyberloafing* yang tidak dikendalikan bisa menyebabkan penurunan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan, meningkatkan tingkat stres karena pekerjaan yang tertunda, dan merusak moral kerja di antara karyawan yang mungkin merasa kewalahan dengan beban kerja yang tidak merata (Blanchard & Henle, 2019:168).

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia (SDM), perilaku ini dapat mengurangi efisiensi operasional dan berdampak negatif pada pencapaian target perusahaan. Teori-teori manajemen SDM seperti teori kontrol sosial dan teori perilaku terencana mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kurang pengawasan atau kurangnya kebijakan tegas terkait penggunaan internet dapat meningkatkan frekuensi *cyberloafing*. Hal ini menekankan pentingnya pengawasan dan kebijakan yang jelas untuk meminimalkan dampak negatif dari *cyberloafing*.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Mahsyar (2023), Setia (2023) dan Utsmani (2022) dengan hasil yang menunjukkan bahwa tsmani (2022) dengan hasil yang menunjukkan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif pada kinerja pegawai.

## 2.4 Stres Kerja

- Pengertian Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Sebagai para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja lebih keras yang berlebihan, hal ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh, maka dari itu kita harus bisa mengendalikannya.

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam (Asih, 2018:1). Antonius (2020:37) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Robbins (2017:429) menyatakan bahwa stres adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan.

Mangkunegara (2017:97) mendefinisikan stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya (Siagian, 2017:300).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam mengelola stres kerja yang dialami oleh karyawan di tempat kerja. Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, mengurangi produktivitas, serta meningkatkan absensi dan *turnover* (Mangkunegara, 2017:104). Oleh karena itu, manajemen SDM harus menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, seperti dengan menyediakan pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, dan budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka. Selain itu, memberikan pelatihan atau seminar tentang manajemen stres dapat membantu karyawan mengelola stres dengan lebih baik. Fleksibilitas dalam jam kerja dan tempat kerja juga dapat membantu mengurangi tekanan yang dirasakan karyawan. Penting juga untuk memperhatikan komunikasi dan dukungan sosial di tempat kerja, karena karyawan yang merasa terhubung dengan manajer dan rekan kerja cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Penataan beban kerja yang realistis dan seimbang juga perlu dilakukan untuk mencegah stres akibat beban kerja yang berlebihan. Program kesehatan dan kesejahteraan, seperti konseling atau program kebugaran, dapat membantu karyawan menangani stres dan menjaga kesehatan mereka. Terakhir, pemberian penghargaan dan pengakuan atas pencapaian karyawan dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi stres.

Dengan pendekatan yang tepat, manajemen SDM dapat meminimalkan stres kerja, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja.

Robbins (2016:14) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain:

1. Faktor lingkungan  
Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan. Contohnya keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.
2. Faktor organisasional  
Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.
3. Faktor individual  
Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.
  - a. Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin

- anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b. Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
  - c. Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.
- **Indikator Stres Kerja**  
Robbins (2017:434) mengemukakan indikator stres kerja pada karyawan yaitu:
    1. Tuntutan tugas  
Tuntutan tugas yang berat dan berlebihan akan dapat menimbulkan stres kerja, untuk itu dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang harus dapat mengelola kondisi stres kerjanya dengan sebaik mungkin.
    2. Tuntutan peran  
Yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
    3. Tuntutan antar pribadi  
Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
    4. Struktur organisasi  
Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
    5. Kepemimpinan Organisasi  
Kepemimpinan organisasi adalah kemampuan dan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengkoordinasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.
  - **Indikator stres kerja menurut Veithzal Rivai (2014:742), yaitu:**
    1. Beban Kerja, frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. meliputi: beban kerja yang berlebihan dan jadwal kerja.
    2. Wewenang dan tanggung jawab, suatu pekerjaan yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan karena pekerjaan tersebut telah menjadi tanggung jawab dirinya.
    3. Kondisi fisik atau kesehatan, meliputi meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, sakit kepala, gangguan pada alat pencernaan dan sakit pinggang bagian bawah, yang akan mempengaruhi dari pekerjaan itu sendiri.
    4. Ketidaknyamanan, meliputi kondisi lingkungan yang kurang baik, dukungan sosial yang buruk, persaingan politik dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.
    5. Tekanan Kerja, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Meliputi: tekanan akibat bekerja, maupun tekanan terhadap pimpinan.
  - **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**  
Stres kerja adalah kondisi yang umum dihadapi oleh karyawan di berbagai sektor dan dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Stres yang berkepanjangan dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi kerja, karena karyawan yang mengalami stres cenderung kehilangan konsentrasi, membuat lebih banyak kesalahan, dan mengalami penurunan motivasi Robbins (2017:435). Selain itu, stres juga dapat berdampak negatif pada

kesehatan fisik dan mental karyawan, yang dapat menyebabkan peningkatan absensi dan penurunan kinerja keseluruhan.

Ketika seseorang merasa terlalu stres dan terbebani oleh tugas-tugas pekerjaan, hal ini dapat mengurangi motivasi dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Pramono, 2024:11). Karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi seringkali merasa kewalahan dengan beban kerja mereka, yang dapat menyebabkan kelelahan dan burnout. Kondisi ini dapat mengurangi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, penting bagi perusahaan untuk mengenali dan mengelola sumber-sumber stres di tempat kerja, menyediakan dukungan yang memadai seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan mendukung guna meminimalkan dampak negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Ahmad (2022) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Sabilalo (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja pegawai.

## **2.5 Lingkungan Kerja**

- **Pengertian Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017:162) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:68) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi. Afandi (2018:104) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC).

Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (M. Busro, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan suasana yang mendukung produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, memotivasi karyawan, serta menciptakan budaya organisasi yang positif. Oleh karena itu, manajemen SDM harus memastikan bahwa lingkungan kerja yang tercipta mendukung kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan.

Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM di lingkungan kerja adalah menciptakan kondisi fisik yang nyaman. Hal ini mencakup pencahayaan yang baik, suhu yang sesuai, kebersihan, serta tata letak ruang kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang nyaman akan meminimalkan gangguan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan fokus, sehingga produktivitas mereka meningkat.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dibagi ke dalam beberapa kategori utama: fisik, sosial, dan psikologis. Masing-masing faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman kerja karyawan dan mempengaruhi kinerja serta

kesejahteraan mereka. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Robbins (2017:456) sebagai berikut:

1. Faktor Fisik
  - a. Tata Letak dan Desain Ruang Kerja: Desain yang ergonomis, tata letak yang efisien, dan fasilitas yang memadai (seperti meja, kursi, komputer) dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.
  - b. Kebersihan dan Pemeliharaan: Ruang kerja yang bersih, tertata, dan terpelihara dengan baik menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung kesehatan.
  - c. Pencahayaan: Pencahayaan yang memadai dan alami membantu mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan mood.
  - d. Suhu dan Ventilasi: Suhu yang nyaman dan sirkulasi udara yang baik penting untuk kenyamanan dan konsentrasi.
  - e. Kebisingan: Tingkat kebisingan yang rendah membantu mengurangi gangguan dan meningkatkan fokus.
2. Faktor Sosial
  - a. Hubungan dengan Rekan Kerja: Hubungan yang baik dan kolaboratif dengan rekan kerja mendukung kerjasama tim dan suasana kerja yang positif.
  - b. Kepemimpinan dan Manajemen: Gaya kepemimpinan yang mendukung, komunikatif, dan adil menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.
  - c. Komunikasi: Komunikasi yang terbuka, transparan, dan efektif antara semua level organisasi membantu mengatasi masalah dan mendukung kerjasama.
  - d. Budaya Kerja: Budaya kerja yang inklusif, menghargai keberagaman, dan mendorong partisipasi aktif meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan.
3. Faktor Psikologis
  - a. Stres Kerja: Tingkat stres yang terkelola dengan baik melalui keseimbangan kerja-hidup, dukungan psikologis, dan manajemen beban kerja yang efektif.
  - b. Motivasi dan Kepuasan Kerja: Penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
  - c. Keterlibatan Karyawan: Karyawan yang merasa terlibat dan memiliki suara dalam pengambilan keputusan lebih cenderung berkontribusi secara positif.
  - d. Pengembangan Karir: Peluang untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional.
- Indikator Lingkungan Kerja  
Indikator Fachrezi & Khair (2020 :111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :
  - a. Fasilitas  
Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.
  - b. Kebisingan  
Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.
  - c. Sirkulasi udara  
Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.

d. Hubungan kerja

Hubungan kerja antara orang – orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan yang positif dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja karyawan. suasana kerja yang nyaman, seperti ruang kerja yang bersih, fasilitas yang memadai, dan pencahayaan yang baik, dapat meningkatkan fokus dan efisiensi kerja karyawan. Tempat kerja yang tertata dengan baik juga dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih optima (Afandi, 2018:104).

Teori manajemen SDM menekankan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang optimal untuk memaksimalkan potensi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik, seperti pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang sesuai, dan peralatan kerja yang ergonomis, dapat meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Teori SDM, seperti teori dua faktor Herzberg, menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik (hygiene factors) mengurangi ketidakpuasan dan menciptakan dasar bagi karyawan untuk merasa nyaman dan fokus pada pekerjaan mereka (Kasmir, 2019:168). Hubungan sosial yang positif di tempat kerja, termasuk hubungan harmonis antara karyawan dan atasan, serta kolaborasi tim yang efektif, merupakan aspek penting dari teori SDM. Teori hubungan manusiawi dari Elton Mayo menekankan bahwa hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dan atasan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiana (2023) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai. emuan ini didukung oleh penelitian Ahmad (2022) dan Latulette (2024), yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kepuasan kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga mampu mengurangi tingkat stres dan *turnover intention*, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

NAMA PENELITI JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	HASIL HIPOTESIS
Ihsan, M., Fadhil, M., & Hamid, U. Pengaruh <i>Cyberloafing</i> , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD)	Variabel X: <i>Cyberloafing</i> , Stres Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>cyberloafing</i> dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai BKPSDMD Kota Makassar.
Dian Purnama Sari Pengaruh <i>Cyberloafing</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PNS pada DPRKP Kabupaten Karawang	Variabel X: <i>Cyberloafing</i> , Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	- <i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. - Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
Hadi, Nurul Fikri Dampak Stres Kerja dan <i>Cyberloafing</i> terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah	Variabel X: Stres Kerja, <i>Cyberloafing</i> Variabel Y: Kinerja Pegawai	- <i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. - Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
Aditi Gupta, John M. Steele <i>The Impact of Cyberloafing and Work Stress on Employee Productivity in the IT Industry</i>	Variabel X: <i>Cyberloafing</i> , Stres Kerja Variabel Y : Produktivitas Karyawan	- <i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. - Stres kerja juga berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.

## 2.6 Dugaan Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka model penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

### **Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai**

Karyawan yang menghabiskan waktu untuk berselancar di internet, bermain media sosial, atau berbelanja online, cenderung mengalami penurunan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, fokus dan konsentrasi mereka terhadap tugas-tugas pekerjaan menjadi terganggu, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan kualitas hasil kerja. Dalam jangka panjang, budaya *cyberloafing* yang tidak dikendalikan bisa menyebabkan penurunan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan, meningkatkan tingkat stres karena pekerjaan yang tertunda, dan merusak moral kerja di antara karyawan yang mungkin merasa kewalahan dengan beban kerja yang tidak merata (Blanchard & Henle, 2019:168).

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia (SDM), perilaku ini dapat mengurangi efisiensi operasional dan berdampak negatif pada pencapaian target perusahaan. Teori-teori manajemen SDM seperti teori kontrol sosial dan teori perilaku terencana mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kurang pengawasan atau kurangnya kebijakan tegas terkait penggunaan internet dapat meningkatkan frekuensi *cyberloafing*. Hal ini menekankan pentingnya pengawasan dan kebijakan yang jelas untuk meminimalkan dampak negatif dari *cyberloafing*.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Mahsyar (2023), Setia (2023) dan Utsmani (2022) dengan hasil dengan hasil yang menunjukkan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif pada kinerja pegawai. Berdasarkan pada pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

**H<sub>1</sub> : *Cyberloafing* memiliki pengaruh negatif pada kinerja pegawai.**

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Stres yang berkepanjangan dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi kerja, karena karyawan yang mengalami stres cenderung kehilangan konsentrasi, membuat lebih banyak kesalahan, dan mengalami penurunan motivasi Robbins (2017:435). Selain itu, stres juga dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, yang dapat menyebabkan peningkatan absensi dan penurunan kinerja keseluruhan.

Ketika seseorang merasa terlalu stres dan terbebani oleh tugas-tugas pekerjaan, hal ini dapat mengurangi motivasi dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Pramono, 2024:11). Karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi seringkali merasa kewalahan dengan beban kerja mereka, yang dapat menyebabkan kelelahan dan burnout. Kondisi ini dapat mengurangi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, penting bagi perusahaan untuk mengenali dan mengelola sumber-sumber stres di tempat kerja, menyediakan dukungan yang memadai seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan mendukung guna meminimalkan dampak negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Ahmad (2022) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Sabilalo (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja pegawai. Berdasarkan pada pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

**H<sub>2</sub> : Stres kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja pegawai.**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan yang positif dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan

kepuasan kerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman, seperti ruang kerja yang bersih, fasilitas yang memadai, dan pencahayaan yang baik, dapat meningkatkan fokus dan efisiensi kerja karyawan. Tempat kerja yang tertata dengan baik juga dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih optima (Afandi, 2018:104).

Teori manajemen SDM menekankan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang optimal untuk memaksimalkan potensi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik, seperti pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang sesuai, dan peralatan kerja yang ergonomis, dapat meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan (Kasmir, 2019:168). Hubungan sosial yang positif di tempat kerja, termasuk hubungan harmonis antara karyawan dan atasan, serta kolaborasi tim yang efektif, merupakan aspek penting dari teori SDM. Teori hubungan manusiawi dari Elton Mayo menekankan bahwa hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dan atasan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan.

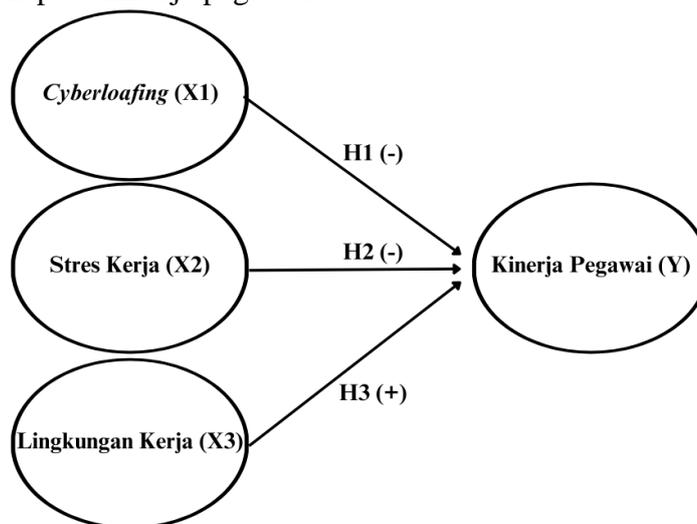
Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiiana (2023) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai. emuan ini didukung oleh penelitian Ahmad (2022) dan Latulette (2024), yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kepuasan kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga mampu mengurangi tingkat stres dan *turnover intention*, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pada pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

**H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai.**

## 2.7 Kerangka Model Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 (tiga) variabel independent yakni *cyberloafing*, stres kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Pada hipotesis pertama adalah *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif pada kinerja pegawai, stres kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja pegawai dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai.



Sumber: Mahsyar (2023), Setia (2023), Triatmaja (2022), Ariansy (2022), Ahmad (2022) dan Ismoyo (2023).

### **III. Metode Penelitian**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh *cyberloafing*, stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Kudus. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2019:13) menyatakan bahwa Deskriptif kuantitatif adalah sebuah metode dalam analisis statistik yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan meringkas data dalam bentuk angka atau statistik. Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan *software* SPSS 26.

#### **3.2 Variabel Penelitian**

##### **3.2.1 Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel terikat (dependen), baik secara positif maupun secara negatif (Sugiyono, 2017:39). Berikut variabel eksogen dalam penelitian ini:

1. *Cyberloafing* (X1)
2. Stres kerja (X2)
3. Lingkungan kerja (X3)

##### **3.2.2 Variabel Dependen**

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:39). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y).

#### **3.3 Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2017:221) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. *Cyberloafing*  
*Cyberloafing* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perilaku di mana karyawan menggunakan waktu kerja mereka untuk melakukan aktivitas non-pekerjaan di internet, seperti browsing media sosial, berbelanja online, atau menonton video. Indikator pada penelitian ini mengacu Blanchard & Christine (2018) sebagai berikut:
  - a. Menggunakan wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan.
  - b. Mempergunakan handphone disamping kepentingan pekerjaan.
  - c. Pengiriman dan penerimaan e-mail yang tidak ada sangkut pautnya terhadap kepentingan pekerjaan.
  - d. Melakukan pengaksesan terhadap sosial media pada jam kerja.
  - e. Kegiatan menjelajah laman website yang tidak ada sangkut pautnya dengan pekerjaan.
2. Stres kerja  
Mangkunegara (2017:97) mendefinisikan stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Indikator pengukuran stres kerja pada penelitian ini mengacu pada indikator Robbins (2017:434) dan Rivai (2014:97) sebagai berikut:
  - a. Tuntutan tugas
  - b. Tuntutan peran
  - c. Tuntutan antar pribadi
  - d. Beban
  - e. Ketidaknyamanan
  - f. Tekanan kerja

3. Lingkungan kerja  
Afandi (2018:104) menyatakan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator Fachrezi & Khair (2020 :111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :
  - a. Fasilitas
  - b. Kebisingan
  - c. Sirkulasi udara
  - d. Hubungan kerja
4. Kinerja Pegawai  
Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan di tempat kerja (Kasmir, 2017:192). Hal ini mencakup sejauh mana karyawan memenuhi tugas-tugas mereka, mencapai target, dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:70) dan Rivai (2014:27) sebagai berikut:
  - a. Kualitas
  - b. Kuantitas
  - c. Pelaksanaan tugas
  - d. Disiplin
  - e. Ketepatan waktu

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sugiyono (2017:23) mendefinisikan data kuantitatif sebagai data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif berupa hasil penyebaran kuesioner penelitian pada pegawai BKPSDM Kabupaten Kudus.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Sugiyono (2017:194) mengatakan bahwa sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data terdiri atas:

1. Data Primer  
Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:194). Data ini diambil langsung dari objek penelitian, cara mendapatkan data primer yaitu dengan cara melakukan tahap observasi, wawancara langsung, dan memberikan kuesioner kepada pegawai BKPSDM Kabupaten Kudus.
2. Data Sekunder  
Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:194). Data sekunder pada penelitian ini yaitu Jurnal penelitian terdahulu dan LKJIP BKPSDM Kabupaten Kudus tahun 2020-2023.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi merupakan seluruh kelompok yang akan diteliti pada cakupan wilayah dan waktu tertentu berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan peneliti (Amruddin et al, 2021:93). Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sejumlah dengan total populasi sebanyak 55 pegawai.

#### **3.5.2 Sampel**

Sugiyono (2017:117) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sampel jenuh yaitu mempergunakan keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian.

### 3.6 Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data diantaranya :

a. Metode Observasi (Pengamatan)

Metode observasi (pengamatan) menurut Sugiyono (2017:229) merupakan metode yang mengumpulkan informasi secara langsung dan sistematis dengan cara mengamati dan mencatat objek penelitian guna memperoleh gambaran yang sebenarnya tentang kinerja pegawai.

b. Metode Kuesioner (Angket)

Sugiyono (2017:142) menyatakan bahwa angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dalam teknik ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada pegawai BKPSDM Kabupaten Kudus.

Skala pengukuran yang digunakan dalam metode ini adalah skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut :

- |    |                                   |          |
|----|-----------------------------------|----------|
| 1. | Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) | = skor 1 |
| 2. | Jawaban TS (Tidak Setuju)         | = skor 2 |
| 3. | Jawaban Kurang Setuju (K)         | = skor 3 |
| 4. | Jawaban S (Setuju)                | = skor 4 |
| 5. | Jawaban SS (Sangat Setuju)        | = skor 5 |

### 3.7 Pengolahan Data

Pengolahan data adalah proses memperoleh ringkasan data dengan menggunakan rumus tertentu. Tujuan dari pengolahan data adalah untuk mengumpulkan dan memilih data untuk dianalisis (Sugiyono, 2017:244).

a. *Editing*

*Editing* merupakan metode pengolahan data untuk merevisi data yang diperoleh dari penelitian.

b. *Tabulating*

*Tabulating* merupakan metode pengolahan data yang menglompokkan data ke dalam tabel-tabel untuk memudahkan analisis.

c. Proses Program Komputer

Proses program komputer merupakan suatu metode pengolahan data dengan bantuan program SPSS.

### 3.8 Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2019:51).

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid. (Ghozali, 2019:52).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau tidak dijawab secara acak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengukur koefisien Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2019:47).

### 3.9 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk memperoleh gambaran (deskriptif) dari data yang dianalisis, dengan tujuan untuk memberikan kesimpulan yang bersifat umum atau lebih luas (Ghozali, 2019). Data yang disajikan dalam bentuk bagan, tabel, grafik, dan lain-lain. Data yang ditampilkan memuat nilai minimal, maksimal, rata-rata dan standar deviasi.

#### 3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik yaitu untuk memastikan bahwa regresi akurat dan konsisten dalam estimasi (Gunawan, 2020).

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah hasil nilai residual berdistribusi normal atau tidak (Ghozali (2019:145), berikut adalah metode yang digunakan untuk melakukan pengujian ini:

##### 2. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji Kolmogorov Smirnov adalah metode yang digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2019:145). Berikut adalah ketentuan normal dalam uji normalitas K-S:

- a. Jika nilai signifikan (sig)  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi (sig)  $< 0,05$  maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

##### 3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas dalam regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2019:103). Metode yang digunakan adalah dengan mengevaluasi nilai Variance Inflansi Factor (VIF) yang tidak melebihi 10. Pendekatan multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat Variance Inflansi Factor (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $VIF > 10$ , maka terdapat masalah multikolonieritas yang serius.
- b. Jika  $VIF < 10$ , maka tidak dapat masalah multikolonieritas yang serius.

##### 4. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas pada penelitian ini dianalisis menggunakan uji Glejser. Uji Glejser adalah salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika variance dari error term (residual) tidak konstan across observations, yang dapat mengakibatkan estimasi parameter regresi menjadi tidak efisien. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen atau kombinasi variabel independent (Ghozali, 2019:139). Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data terjadi heteroskedastisitas.

### 3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda paling sering digunakan untuk menganalisis hubungan karena lebih efektif daripada regresi sederhana. Dalam regresi berganda, lebih dari 1 variabel independen mungkin antara 2 sampai dengan 7. Jika terdapat lebih dari 7 variabel bebas, maka hasil prediksi tidak valid (Ghozali, 2019). Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda hubungan variabel independen *cyberloafing* ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan variabel dependen kinerja pegawai ( $Y$ ), dengan menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

$X_1$  = *Cyberloafing*

$X_2$  = Stres kerja

$X_3$  = Lingkungan kerja

$\varepsilon$  = Error

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian signifikansi parsial dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dengan mengacu pada nilai probabilitas 0,05 ( $P=5\%$ ) (Ghozali, 2019:159). Adapun kriteria penilaian uji t didasarkan pada dua perhitungan yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perbandingan t hitung dengan t tabel
  - 1) Jika t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
  - 2) Jika t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b. Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata
  - 1) Jika nilai signifikansi > taraf nyata (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
  - 2) Jika nilai signifikansi < taraf nyata (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### 3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dengan mengacu pada nilai probabilitas 0,05 ( $P=5\%$ ) (Ghozali, 2019:79). Adapun kriteria penilaian uji f didasarkan pada dua perhitungan yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perbandingan F hitung dengan F tabel
  - 1) Jika F hitung < F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
  - 2) Jika F hitung > F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b. Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata
  - 1) Jika nilai signifikansi > taraf nyata (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
  - 2) Jika nilai signifikansi < taraf nyata (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### 3.11.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan dengan tujuan menganalisis kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2019:97). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil mengindikasikan bahwa variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 (satu) mengindikasikan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2019:98).

Penelitian ini menggunakan nilai adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai adjusted  $R^2$  dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2019:98). Kriteria menganalisis koefisien determinasi sebagai berikut:

- a. Jika  $R^2$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika  $R^2$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen kuat.