

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam kesuksesan perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada pengelolaan yang efektif dari sumber daya manusia tersebut. Penilaian kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari performa karyawan.

Kinerja menurut Aisyatunnadiya (2024:66) merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang berstandar dengan tata cara yang telah ditentukan. Tanpa adanya kontribusi dari karyawan sebagai perencana, pelaku dan penentu tujuan, maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai meskipun di tengah pesatnya perkembangan teknologi saat ini.

Kinerja karyawan memiliki dampak besar terhadap pencapaian target suatu instansi. Perilaku karyawan dalam bekerja merupakan bahan yang akan menentukan dan menghasilkan kinerja yang baik dan buruk. Jika kinerja karyawan optimal, maka perusahaan dapat tercapai tujuannya secara maksimal. Sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak optimal perusahaan tidak akan tercapai targetnya dengan baik. Oleh karena itu, berbagai upaya dilakukan untuk memastikan perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Menurut Handayani (2020) Stres kerja, deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja, budaya kerja dan perilaku yang menyimpang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja yang dialami seorang karyawan. Stres kerja menurut Zainal & Ashar (2023) merupakan keadaan ketika menghadapi tekanan fisik, psikologis dan mengalami emosi yang berlebihan disebabkan beban kerja yang berat. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan, sehingga dapat menurunkan kinerja. Puspita & A Sudiro (2024) menjelaskan bahwa stres kerja muncul karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu atau karyawan dalam menyelesaikannya. Menurut Mahawati, et al. (2021:54) streskerja dapat diartikan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik karyawan dengan karakteristik pekerjaan. Stres kerja dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan, yang disebabkan oleh beban kerja atau tuntutan yang berlebihan. Ketika karyawan mengalami streskerja, kemampuan untuk fokus dan menyelesaikan pekerjaannya menjadi terganggu sehingga dapat menurunkan kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku *cyberloafing*. Definisi *Cyberloafing* menurut Sofia (2023:14) karyawan menggunakan internet dengan menggunakan perangkat kantor atau perangkat pribadi pada saat jam kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan melainkan kepentingan pribadinya. Menurut A Damayanti (2022) Perilaku *Cyberloafing* sebagai bentuk respon karyawan terhadap tekanan pekerjaan di era digital saat ini. Menurut Paramitha & Wahyuni (2021) menunjukkan rata-rata karyawan menghabiskan waktunya sampai satu jam sehari untuk mengakses internet

yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya seperti browsing internet atau facebook. Perilaku *Cyberloafing* dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan karena waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi terbuang untuk kegiatan yang tidak relevan. Pekerjaan menjadi tertunda dan dapat mengganggu konsentrasi karyawan sehingga kualitas hasil kerja menurun. karyawan yang sering terlibat dalam *cyberloafing* akan dianggap kurang profesional dan perilaku menyimpang yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja serta menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kinerja karyawan pada ATR/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya masih belum optimal, hal ini diketahui dari data pra-survey yang telah dilakukan terhadap 10 orang karyawan/i yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang Kinerja Karyawan di Kantor
Pertanahan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya

No	Pernyataan	Jawaban %		Jumlah karyawan	%
		YA	TIDAK		
1	Saya tidak berhasil mencapai target yang telah ditentukan	60%	40%	10	100
2	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	80%	20%	10	100
3	Saya memiliki hasil kerja yang akurat dan konsisten	60%	40%	10	100
4	Saya tidak selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga pernah terdapat kesalahan	30%	70%	10	100
5	Saya masih perlu adanya pengawasan dari atasan saat bekerja	70%	30%	10	100

Tabel 1.1 menunjukkan masih terdapat kekurangan dalam kinerja karyawan Kantor Pertanahan ATR/BPN kabupaten Tasikmalaya dimana masih ada yang merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan dengan persentase 20% masih belum optimal dimana menyatakan ketidaksetujuan atas pernyataan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Dalam pencapaian target yang telah ditentukan sebagian karyawan terdapat kesulitan dalam mencapainya dengan persentase 60% hal ini dapat disebabkan karena kurangnya sumber daya manusia ketidakjelasan dalam penepatan target serta tekanan kerja yang tinggi. Persentase 70% dimana menunjukan bahwa karyawan merasa masih memerlukan kehadiran dan pengawasan dari atasan saat bekerja untuk memastikan kinerja mereka optimal. Persentase 40% menunjukkan bahwa terdapat sejumlah karyawan yang merasa mereka tidak mampu menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi.

Data Target dan Realisasi Program PTSL Kantor Pertanahan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Target dan Realisasi PTSL Tahun 2018-2022 Kantor Pertanahan
ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya

Tahun	Target		Realisasi	
	PBT	SHT	PBT	SHT
2018	50.000	50.000	26.000	23.264
2019	69.500	69.500	50.000	49.085
2020	116.976	66.442	116.976	66.442
2021	122.759	80.000	122.759	73.069
2022	92.904	63.350	92.904	63.350

Keterangan:

PTSL : Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap

PBT : Peta Bidang Tanah

SHT : Sertifikat Hak Atas Tanah

Berdasarkan tabel dan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Menyatakan bahwa target belum tercapai dikarenakan terdapat penurunan kinerja. Dapat dilihat tabel 1.2 pada tahun 2018, realisasi PBT hanya mencapai 26.000 dari target 50.000 dan SHT hanya 23.264 dari target yang sama. Penurunan ini berlanjut pada tahun 2019, dimana realisasi PBT dan SHT masing-masing hanya mencapai 50.000 dan 49.085 dari target 69.500. Meskipun tahun tahun berikutnya terdapat kenaikan tapi masih belum tinggi peningkatannya. Oleh karena itu terdapat permasalahan serius pada kinerja karyawan. hal ini diduga terdapat faktor stres kerja dan perilaku *cyberloafing* yang masih belum sesuai yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan Kantor Pertanahan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya menyatakan bahwa karyawan sering lembur kerja untuk mencapai target yang telah ditentukan sehingga mereka bekerja diluar jam kerja. Karyawan yang lembur akan menghadapi tekanan waktu yang tinggi dan beban kerja yang berlebihan.

Kurangnya sumber daya manusia pada perusahaan ini terjadi ketika jumlah karyawan tidak mencukupi untuk menangani beban kerja yang ada, karyawan harus bekerja lebih keras. Sedangkan target perusahaan yang semakin tinggi setiap tahunnya, karyawan akan merasa tertekan untuk mencapai target tersebut. Hal tersebut dapat menyebabkan stres kerja yang tinggi, dan mendorong karyawan untuk melakukan *cyberloafing* dan kinerja karyawan menurun sehingga target yang telah ditentukan tidak dapat tercapai.

Berdasarkan fenomena perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres kerja dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah dalam penelitian ini yang telah dijelaskan dilatar belakang maka dapat menghasilkan beberapa pertanyaan untuk menyelesaikan masalah tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya.

3. Bagaimana pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dan identifikasi masalah diatas maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui dan menganalisis stres kerja dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap karyawan Kantor Pertanahan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan Kantor Pertanahan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki dua kegunaan utama, yaitu kegunaan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pengetahuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan pengaruh stres kerja dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi pengembangan ilmu terhadap bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh Kantor Pertanahan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya sebagai pengetahuan dan bahan

masuk evaluasi yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan tentang stres kerja, perilaku *cyberloafing* dan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Pertanahan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Raya Singaparna No.54, Cikunir, Kec. Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46418.

Waktu Pelaksanaan Penelitian dilaksanakan terhitung mulai dari bulan oktober 2024. Untuk lebih jelasnya peneliti menyajikan matriks waktu penelitian dalam lampiran 1.