

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini dijelaskan berbagai pengertian stres kerja, perilaku *cyberloafing* dan kinerja karyawan serta dijelaskan berbagai uraian yang berhubungan dengan stres kerja, perilaku *cyberloafing* dan kinerja karyawan.

2.1.1 Stres Kerja

Stres Kerja bisa muncul dari beban kerja yang terlalu berat, deadline yang terlalu cepat, dan hubungan yang tidak harmonis. Stres kerja adalah reaksi tubuh dan pikiran terhadap tuntutan atau tekanan yang dihadapi karyawan, seperti sebuah alarm yang berbunyi ketika merasa sudah tidak kuat dan tidak dapat mengatasi situasi yang ada.

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Tuntutan yang tinggi dan tekanan yang terus-menerus dapat menyebabkan stres kerja. Menurut Zainal & Ashar (2023:1) stres kerja merupakan keadaan ketika menghadapi tekanan fisik, psikologis dan mengalami emosi berlebihan yang disebabkan karena beban kerja yang berat. Puspita & A Sudiro (2024) menjelaskan bahwa stres kerja muncul karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu atau karyawan dalam menyelesaikannya.

Stres kerja menurut Paiss (2023:162) adalah perilaku tertekan yang dialami oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Stres kerja menurut

Mahawati, et al. (2021:54) dapat diartikan dengan ketidakseimbangan antara karakteristik karyawan dengan karakteristik pekerjaannya. Menurut Pandey (2020) stres kerja didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan dibutuhkan untuk memenuhi tugas yang terbatas sehingga mengakibatkan penghargaan yang dihasilkan karyawan tidak sebanding dengan permintaan untuk memenuhi tugasnya sedangkan definisi menurut

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang muncul ketika individu mengalami tekanan fisik, psikologis, emosional berlebihan akibat beban kerja yang berat. Hal ini terjadi karena ketidakcocokan antara seseorang dan lingkungannya, mempengaruhi fisik, mental, dan perilaku. Stres kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dan mempengaruhi Kesehatan karyawan.

2.1.1.2 Penyebab Stres Kerja

Di dalam dunia kerja yang semakin berubah, karyawan sering kali menghadapi berbagai tantangan yang dapat berdampak pada kesejahteraan mereka. Oleh sebab itu, sangat penting untuk mengenali faktor-faktor yang dapat memicu stres kerja demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien. Adapun yang menjadi penyebab stres kerja terhadap karyawan menurut Zainal & Ashar (2023: 3) sebagai berikut:

1. Beban kerja

Ketika karyawan diberikan pekerjaan yang banyak dengan waktu yang cepat, maka karyawan akan merasa sulit untuk menyelesaikan

pekerjaannya dengan efektif. Beban kerja yang berlebihan mengakibatkan kelelahan fisik dan mental serta menimbulkan stres.

2. Kurangnya kontrol dan dukungan

Karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki kendali atas pekerjaannya dan tidak adanya perhatian atau dorongan dari atasan atau partner kerja, karyawan tersebut akan merasa tidak dihargai tidak nyaman.

3. Konflik dan ketidakpastian

Konflik yang terjadi dengan partner kerja akan menimbulkan rasa tegang dan sulit untuk berkonsentrasi pada saat bekerja. Ketidakpastian mengenai perubahan organisasi, perubahan kebijakan akan menimbulkan perasaan yang khawatir tentang masa depan mereka di tempat kerja.

4. Lingkungan kerja yang tidak sehat

Lingkungan yang bising, lingkungan kotor dan tidak nyaman dapat menyebabkan stres kerja, karyawan akan kesulitan berkonsentrasi dan bekerja kurang maksimal. Lingkungan yang tidak memiliki kesejahteraan fisik dan mental dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

5. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

Seseorang yang menghabiskan waktu dan energi untuk pekerjaan karyawan akan merasakan kelelahan dan sulit untuk menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadinya. Hal tersebut dapat menjadi konflik dengan keluarga, pasangan dan teman.

6. Kurangnya penghargaan dan pengakuan

Seseorang yang merasa upaya dan kontribusinya tidak dihargai dan diakui, mereka akan merasa tidak termotivasi dan tidak puas dengan pekerjaan mereka.

7. Ketidakjelasan peran dan tanggungjawab

Karyawan yang tidak mengetahui pemahaman dengan jelas tentang tugas dan tanggung jawabnya, maka karyawan akan merasakan kebingungan dan tidak percaya diri dengan apa yang akan dilakukan. Hal tersebut dapat menimbulkan tingkat stres kerja dan menurunkan kinerja.

8. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan melebihi kemampuannya akan merasa tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif, yang akan menyebabkan karyawan stres dan tidak percaya diri.

9. Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi seperti struktur organisasi, perubahan kebijakan yang menimbulkan peningkatan stres kerja pada karyawan dan kinerja karyawan menurun.

2.1.1.3 Gejala Stres

Stres kerja dapat mempengaruhi karyawan dengan berbagai cara, dan sering kali gejalanya tidak langsung terlihat. Oleh karena itu sangat penting untuk mengidentifikasi gejala-gejala yang muncul agar dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk mengatasinya. Adapun gejala stres kerja Menurut Zainal & Ashar (2023:12) antara lain:

1. Gejala Fisik

Gejala fisik merupakan gejala yang muncul pada tubuh sebagai reaksi terhadap stres kerja seperti kelelahan, sakit kepala, masalah tidur, gangguan pencernaan, dan nafsu makan menurun.

2. Gejala Emosional

Gejala emosional merupakan gejala yang muncul terhadap perasaan dan emosi sebagai respons terhadap stres kerja seperti, kecemasan, mudah emosi, depresi, frustrasi, rendahnya penghargaan dan sulit untuk tenang.

3. Gejala perilaku

Gejala perilaku merupakan efek yang ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja, seperti perubahan pola makan, terisolasi dari rekan kerja, menghindari tanggung jawab, penyalahgunaan obat-obatan, produktivitas menjadi menurun.

2.1.1.4 Indikator Stres Kerja

Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, sangat penting untuk memahami berbagai elemen yang berdampak pada kesehatan mental karyawan. Salah satu pendekatan untuk mencapai hal ini adalah dengan mengidentifikasi indikator stres kerja yang mungkin muncul. Adapun Indikator stres kerja menurut Afandi (2018:179) sebagai berikut:

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan yang berhubungan dengan pekerjaan seorang karyawan (kondisi kerja, tata kerja letak fisik)

2. Tuntutan Peran

Berkaitan dengan tekanan yang diberikan pada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu didalam suatu perusahaan

3. Tuntutan Antar Pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

4. Stuktur Organisasi

Gambaran suatu perusahaan yang ditandai oleh stuktur organisasi yang tidak jelas, serta ketidakjelasan mengenai posisi, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan

Memberikan dukungan, memimpin, serta melakukan berbagai tindakan yang melibatkan individu lain

2.1.2 Perilaku *Cyberloafing*

Kegiatan yang dilakukan oleh karyawan pada saat jam kerja dengan menggunakan akses internet perusahaan untuk keperluan pribadi merupakan perilaku *cyberloafing*. Karyawan seperti “mencuri waktu” pada saat bekerja dan lebih tertarik pada aktivitas online daripada menyelesaikan tugas yang sudah diberikannya.

2.1.2.1 Pengertian *Cyberloafing*

Penggunaan teknologi di lingkungan kerja pada era digital saat ini semakin berkembang. Namun, fenomena yang muncul bersamaan dengan kemajuan tersebut yaitu *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. *Cyberloafing* merupakan perilaku yang menyimpang yang dilakukan karyawan ditempat kerja yang akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan karena waktu yang digunakan seharusnya digunakan untuk bekerja namun dipakai untuk kepentingan pribadi.

Cyberloafing menurut Mirzan, (2019) merupakan menggunakan email dan internet kantor seperti karyawan sengaja mengunjungi sosial media, membaca berita terkini, berbelanja dan menjual barang di online yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya

Dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan tindakan penyimpangan yang dilakukan karyawan di tempat kerja karena tindakan tersebut adalah penggunaan waktu yang tidak produktif dan mengurangi jam kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan, perilaku *cyberloafing* tidak hanya menggunakan internet kantor tetapi juga bisa milik pribadi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Perilaku *Cyberloafing*

Interaksi karyawan dan teknologi di era digital saat ini semakin kompleks. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Adapun Faktor yang mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing* menurut Kartinah et al (2023) adalah :

1. Faktor Individual
 - a. Persepsi dan sikap

Persepsi dan sikap dapat mempengaruhi penggunaan internet yang dilakukan seseorang. Individu yang memiliki persepsi dan sikap positif terhadap internet dalam pekerjaannya cenderung lebih menggunakan internet untuk kepentingan pribadinya.

b. Personal Traits

Personal traits dapat mempengaruhi pola penggunaan internet meliputi *locus of control*. Kesepian, kontrol diri, harga diri dan rasa malu.

c. Kebiasaan dan Kecanduan Internet

Seseorang yang memiliki kecanduan terhadap internet dapat menyebabkan perilaku penyalahgunaan internet.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi mempengaruhi kecenderungan karyawan terhadap melakukan *cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet, konsekuensi yang diharapkan, dukungan dari manajemen, pandangan partner kerja tentang norma-norma *cyberloafing*, sikap kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

3. Faktor Situasional

Keadaan yang terjadi ketika karyawan memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini dipengaruhi oleh faktor situasional yang mempengaruhi keadaan ini. Faktor situasional seperti kedekatan jarak ruangan karyawan dengan atasan.

2.1.2.3 Indikator Perilaku *Cyberloafing*

Penting untuk memahami indikator yang dapat mengidentifikasi perilaku *cyberloafing*. Adapun Indikator Perilaku *Cyberloafing* menurut Pratama (2022) sebagai berikut:

1. *Minor Cyberloafing*

Aktivitas menggunakan fasilitas internet yang dilakukan karyawan dengan tujuan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas tersebut bisa berupa mengirimkan atau menerima surat elektronik, mengakses situs berita terkini, memperbarui media sosial (seperti tiktok, instagram, facebook, twitter dan youtube) selain itu aktivitas menjual dan membeli di *E-commerce* (seperti Shopee, Lazada, Tokopedia, Tiktokshop).

2. *Serious Cyberloafing*

Aktivitas yang dilakukan karyawan dengan menggunakan fasilitas internet kantor yang tergolong serius karena mengakibatkan pelanggaran norma dan ilegal dan dapat merusak sistem organisasi. Aktivitas *serious cyberloafing* berupa pengelolaan situs pribadi, judi *online*.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik akan mengakibatkan produktivitas perusahaan menjadi lebih baik karena tujuan dapat tercapai dengan efektif. Kinerja dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan salah satu faktor yang penting yang memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan suatu perusahaan. 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. Menurut Pagiut et al., (2023:173) peningkatan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja tidak diukur dari seberapa banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan, tetapi dari seberapa baik hasil kerja tersebut memenuhi standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk menetapkan kriteria yang jelas dalam menilai kinerja agar dapat memberikan umpan balik yang konstruktif.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugasnya, yang berdampak langsung pada produktivitas instansi. Kinerja yang baik diukur tidak hanya dari kuantitas pekerjaan, tetapi juga dari kualitas hasil yang memenuhi standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk memiliki kriteria penilaian yang jelas agar memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Penting untuk memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Adapun Faktor kinerja karyawan menurut Mukhtar et al (2020) dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Personal

Faktor individu yang mencakup pengetahuan, kemampuan, keterampilan, percaya diri dan motivasi yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor Tim

Faktor Tim mencakup kualitas motivasi dan semangat yang diberikan oleh anggota tim, kepercayaan antar sistem, kekompakan dan Kerjasama yang erat dengan rekan kerja.

3. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan meliputi kualitas seorang pimpinan untuk memberikan dorongan semangat dan pengarahan dengan bawahannya.

4. Faktor Sistem

Faktor sistem berkaitan dengan fasilitas dan infrastruktur kerja yang tersedia dalam organisasi serta budaya kerja yang diterapkan didalamnya.

5. Faktor Situasional

Faktor Situasional mencakup tekanan dan dinamika yang ada di lingkungan internal maupun eksternal.

2.1.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan memiliki tujuan dan harapan yang ingin dicapai, memahami karakteristik kinerja karyawan menjadi langkah penting untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Leonardo et al (2021) terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja efektif yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan: Sasaran atau hasil akhir yang ingin dicapai.
2. Standar: Kriteria atau tolok ukur yang digunakan untuk menilai apakah kinerja mencapai tujuan yang ditetapkan. Standar ini harus jelas, dapat dicapai, dipahami, disepakati, spesifik, terukur, berorientasi waktu, dan harus ditulis. Standar juga bisa berubah sesuai kebutuhan.
3. Umpan Balik: Informasi yang diberikan untuk memberi tahu karyawan tentang sejauh mana kinerjanya sesuai dengan standar.
4. Alat atau Sarana: Sumber daya atau fasilitas yang dibutuhkan untuk mencapai standar kinerja.
5. Kompetensi: Keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik.
6. Motif: Dorongan atau motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan berbagai sebagai alat yang membantu keberhasilan perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Moko et al (2021) sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas atas keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil yang dikeluarkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi di maksimalkan untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang akan menjalankan fungsi kerjanya secara mandiri dan menunjukkan komitmen kerja dan tanggung jawab kerja terhadap perusahaanya.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Andardinata et al/2024/ Pengaruh Perilaku <i>Cyberloafing</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Ciomas Adi Satwa Maros	Variabel Independen: Perilaku <i>Cyberloafing</i> Variabel Depeden; kinerja karyawan	Variabel Independen: Komitmen organisasi Objek Penelitian: PT. Ciomas Adi Satwa Maros	Hasil penelitian menunjukan bahwa Perilaku <i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Journal of Social Science Research (Special Issue), Vol. 4 No. 3 2024
2	Damayanti et al/2023/ Pengaruh Elektronik Absensi dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Terhadap Produktivitas Karyawan	Variabel Independen: Perilaku <i>Cyberloafing</i>	Variabel Independen: Elektronik Absensi Variabel Depeden: Produktivitas Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Perilaku <i>Cyberloafing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan	Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING), Vol. 7 No. 1 Juli-Desember 2023
3	Desnirita., D., & Puriatna., S., A./ 2022/Dampak Beban Kerja dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Dwidaya World Wide cabang Wilayah DKI Jakarta	Variabel Independen: Perilaku <i>Cyberloafing</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Beban Kerja Objek Penelitian : PT. Dwidaya World Wide cabang Wilayah DKI Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku <i>cyberloafing</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang (JAAIP) Vol. 2 No. 1, April 2022

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4	Aqiilah, M., D , & Mardiana, N. /2024/Pengaruh Kontrol diri, Adversity Quotient, dan <i>Cyberloafing</i> terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cbang Bandar Lampung	Variabel Independen: <i>Cyberloafing</i> Variabel Independe: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Kontrol diri, Adversity Quotient Objek Penelitian: PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandar Lampung	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Cyberloafing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN) , Vol 2. No. 3 Hal 452-465
5	Ekhsan, M., & Septian., B. /2020/Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Stres kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Konflik Kerja dan Kompensasi	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, Vol 1 No 1, Hal 11-18.
6	Paramitha., C., C., & Wahyuni., C. /2021/ Pengaruh <i>Cyberloafing</i> dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Control sebagai Variabel Moderating	Variabel Independen: <i>Cyberloafing</i> Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Komitmen Organisasional Variabel Moderating: Self Control	Menunjukkan bahwa <i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai	Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 5 No. 1 Hal 741-749
7	Puspita, A.Y.R. & Sudiro, A. / 2024/ Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> terhadap Kinerja Karyawan	Varibel Independen: Stres Kerja dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Stres Kerja dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, Vol. 2, No. 3, Hal. 776-786.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8	Muhtarom, et al., /2021/ Pengaruh Locus of Control, Oganizational Commitment, dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> terhadap kinerja Pegawai di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan)	Variabel Independen: Perilaku <i>Cyberloafing</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Locus of Control, Organizatio nal Commitmen t. Objek Penelitian: Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan	Hasil dari penelitiannya menunjukkan Perilaku <i>Cyberloafing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), Vol. 5, No. 1, (2021)
9	Gracia, B., A. & Kusniawati, N. /2022/Cybeloafing Behavior On Employee Peformance at PT. Telkomsel Serang Brach	Variabel Dependen: <i>Cyberloafing</i> Variabel Independen: Kinerja	Objek Penelitian: PT. Telkomsel Serang Brach	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Cyberloafing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja	<i>Adpebi International Conference on Management, Education, Social Science, Economics and Technology (AICMEST)</i> . Vol. 1, No 2. Hal 1-10
10	Hermawan, E. / 2024/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakti Mobile Jakarta	Variabel Independen: Stres kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Beban Kerja Objek Penelitian: PT. Sakti Mobile Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Kajian Ilmiah. Vol. 22 No. 2 Hal 173-180

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11	Adelina, N., & Saputro, H., B./2023/ Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Control sebagai Variabel Moderasi	Variabel Independen: <i>Cyberloafing</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Surakarta dan Lelang	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil <i>cyberloafing</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Review of Applied Accounting Research. Vol. 3, No 1, Februari 2023
12	Syed et al. /2020/The Impact of <i>Cyberloafing</i> on Employees' Job Performance	Variabel Independen: <i>Cyberloafing</i> Variabel Independen: Kinerja Karyawan		Berdasarkan hasil penelitian didapat hasil <i>Cyberloafing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja	Journal of Advances in Management Sciences & Information System. No. 6. Hal 16-28.
13	Andardinata, A., et al/2024/ Pengaruh Perilaku <i>Cyberloafing</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adi Satwa Unit Maros	Variabel Independen: Perilaku <i>Cyberloafing</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Komitmen Organisasi Objek Penelitian: PT. Ciomas Adi Satwa Unit Maros	Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa Perilaku <i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Journal Of Social Science Research. Vol 4. No 3. Hal 13242-13254.
14	Erlan, P., F, & Rijanti, T./2024/ Pengaruh <i>Cyberloafing</i> , Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Srikaton Logistics Semarang	Variabel Independen: <i>Cyberloafing</i> dan Stres Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Kompensasi Objek Penelitian: PT. Putra Srikaton Logistics Semarang	Berdasarkan hasil penelitian yang didapat hasil bahwa <i>Cyberloafing</i> dan Stres Kerja Berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi. Vol 17. No 1.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15	Buulolo, F. /2021/ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan	Variabel Independen: Stres Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan	Berdasarkan hasil penelitian yang didapat hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan. Vol. 4 No. 2
16	Isman et al. / 2023/ Pengaruh <i>Cyberloafing, Self Control</i> dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pancuran Karya Pekanbaru	Variabel Independen: <i>Cyberloafing</i> dan Stres Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Self Control Objek Penelitian: CV. Pancuran Karya Pekanbaru	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan <i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan	Prosiding Seminar Nasional Ekonomi & Akuntansi (SNEBA). Vol. 3 Hal. 1- 13
17	Agustiani, Y., & Karyaningsih/ Pengruh <i>Cyberloafing</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PNS pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Karawang	Variabel Independen: <i>Cyberloafing</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Objek Penelitian: Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Karawang	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan <i>Cyberloafing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Journal of Management & Business. Vol 6. Hal 498-507

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18	Ihsan et al /2022/ Pengaruh <i>Cyberloafing</i> , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDMD)	Variabel Independen: <i>Cyberloafing</i> dan Stres Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Variabel independen: Lingkungan kerja Objek Penelitian: Badan Kepegawaia n dan Pengemban gan Sumber Daya Manusia (BKPSDM D)	Berdasarkan hasil penelitin menunjukkan bahwa <i>cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadapp kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmu Ekonomi (PARADOK S). Vol 5. No 2 . April 2022
19	Ribhan & Setyanto, A.,N /2024/ Pengaruh <i>Cyberloafing</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Natar Medika	Variabel Independen: <i>Cyberloafing</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Disiplin Kerja Objek Penelitian: Rumah Sakit Natar Medika	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi (JEMSI). Vol. 10 No. 2 Hal 1125- 1133. April 2024
20	Kuzaimah et al. / 2024/ Pengaruh Abuse Suvervision, <i>Emotional</i> <i>Exhaustion</i> , Stres Kerja dan perilaku <i>Cyberloafing</i> terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan	Variabel Independen: Stres Kerja & <i>Cyberloafing</i> Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Variabel Dependen: Abuse Suvervision, <i>Emotional</i> <i>Exhaustion</i> Objek Penelitian: Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> terdapat pengaruh positif terhadap kinerja	Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (MEA). Vol. 8 No. 3. Hal 947-972. 2024

2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik dan benar agar kinerja karyawan yang dihasilkan tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja mengukur efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin canggih perkembangan zaman dan pengaruh globalisasi maka teknologi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja pegawai. Dengan adanya teknologi yang semakin berkembang maka pekerjaan dapat dilakukan karyawan dilakukan dengan efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja menurut Zainal & Ashar (2023) merupakan keadaan ketika menghadapi tekanan fisik, psikologis dan mengalami emosi yang berlebihan disebabkan beban kerja yang berat. Puspita & A Sudiro (2024) menjelaskan bahwa stres kerja muncul berkat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu atau karyawan dalam menyelesaikannya. Adanya ketidakseimbangan ini tentunya akan berdampak pada tekanan psikologis yang juga akan mempengaruhi fisiologis, dan berujung mempengaruhi kinerja karyawan.

Ketika stres kerja berada pada level tertinggi, karyawan cenderung mengalami adanya penurunan motivasi, konsentrasi, dan komitmen terhadap pekerjaannya. Kehadiran stres kerja pada dasarnya berkaitan dengan pengelolaan beban kerja, jika beban kerja dapat dikelola dengan baik tentunya akan mengurangi kemungkinan terjadinya stres kerja. Stres

kerja dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan, disebabkan karena tuntutan dan target tugas yang tinggi. Ketika karyawan mengalami stres kerja akibatnya kualitas pekerjaan menurun.

Ada lima indikator yang dapat mempengaruhi stres kerja menurut Afandi (2018:179) yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Muhamad Ekhsan & Septian (2020) hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu dapat menimbulkan stres kerja, yang kemudian berdampak pada kualitas dan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan 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 respons karyawan terhadap tekanan pekerjaan di era digital ini. Karyawan yang merasa tertekan dengan pekerjaan mungkin mencari pelarian melalui aktivitas online yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Lebih lanjutnya, *cyberloafing* disebutkan akan terus terjadi secara umum berlangsung dengan penggunaan teknologi secara masif di lingkungan pekerjaan.

Pada satu sisi, perilaku *cyberloafing* tentunya dapat mempengaruhi berkurangnya kinerja karyawan dalam bekerja apabila dilakukan secara berlebihan, dimana waktu tidak terdistribusikan dengan baik untuk melakukan pekerjaan namun dihabiskan untuk melakukan kegiatan *online* yang tidak relevan. Indikator perilaku *cyberloafing* menurut Pratama (2022) *Minor cyberloafing* dan *Serious cyberloafing*. Aktivitas *cyberloafing* menurut Paramitha & Wahyuni (2021) dapat menyebabkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Desnirita & Puriatna (2022) mengenai pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dampak *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Karyawan yang melakukan perilaku *cyberloafing* dapat menurunkan kualitas atau tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya perlu menjadi catatan bagi perusahaan, sebagai bentuk upaya dalam mengatur dan mengawasi penggunaan internet di lingkungan kerja. Ketersediaan kebijakan yang jelas terkait penggunaan internet dapat dilakukan tanpa mengabaikan kebutuhan karyawan untuk memiliki waktunya sendiri dari tekanan pekerjaan.

Kinerja memiliki peran yang penting dalam suatu lembaga. Kinerja menurut Aisyatunnadiya (2024:66) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan

pekerjaannya. Adapun Indikator kinerja menurut Moko et al (2021) yaitu kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

2.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: **Terdapat Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya.**