

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu elemen kunci di sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM dianggap sebagai komponen paling vital dalam organisasi, baik pada skala besar maupun kecil, baik secara individu maupun kelompok. Dalam organisasi yang lebih besar, peran SDM sangat menentukan keberhasilan pengembangan usaha. Karena itu, pengelolaan SDM yang baik diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, mengingat tujuan utama setiap organisasi adalah untuk mendapatkan hasil terbaik. Agar tujuan tersebut dapat dicapai, perusahaan membutuhkan individu yang dapat bertanggung jawab serta memiliki kemampuan kerja yang unggul.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kemajuan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh seorang pekerja atau karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan juga didefinisikan sebagai prestasi kerja atau pencapaian hasil kerja dari target yang harus dicapai oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing. (Khaeruman, et al., 2021: 7).

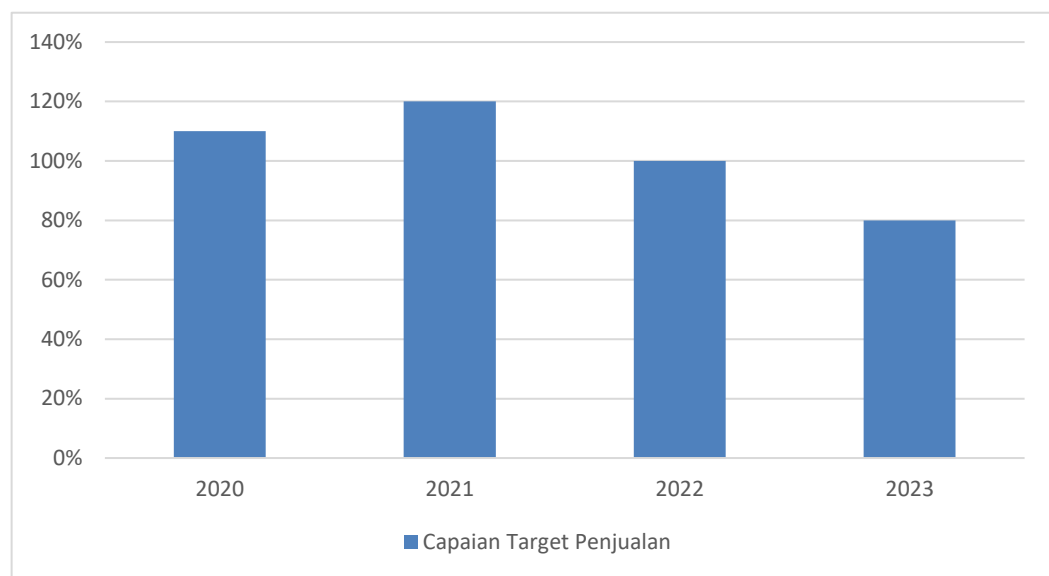
Pada masa ini, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja bisnis dalam persaingan di antara perusahaan sejenis. Untuk itu perusahaan terus berusaha

meningkatkan kinerja karyawannya, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan di suatu perusahaan maka otomatis kualitas perusahaan tersebut meningkat dan dapat terus bersaing dengan perusahaan lainnya.

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh beberapa indikator, salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja yang optimal ditandai dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas secara efektif, efisien, serta memenuhi target yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, supaya perusahaan dapat berkembang dan mencapai target, maka diperlukan kinerja karyawan yang produktif dan optimal. Namun, kinerja karyawan juga dapat menurun. Banyak faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti deskripsi pekerjaan, stres kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, pengendalian diri, dan perilaku menyimpang di lingkungan kerja seperti *cyberloafing* (Isman, Hinggo, & Kusumah, 2023: 1).

Kinerja yang merupakan kunci keberhasilan dan daya saing sebuah organisasi harus diperhatikan. Memastikan kinerja yang baik dari setiap karyawan sangat penting untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Ketika kinerja menurun, hal ini tidak hanya memengaruhi pencapaian target jangka pendek, tetapi juga dapat menghambat perkembangan jangka panjang organisasi. Masalah kinerja, seperti rendahnya produktivitas atau kualitas kerja yang buruk, perlu diatasi secara efektif untuk mencegah dampak negatif yang lebih luas, seperti turunnya motivasi karyawan, meningkatnya biaya operasional, dan menurunnya reputasi organisasi. Upaya untuk mengatasi masalah kinerja harus mencakup pendekatan yang holistik, mulai dari mengidentifikasi penyebab mendasar seperti

stres kerja dan *cyberloafing*, hingga memberikan dukungan yang tepat seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan perbaikan lingkungan kerja. Dengan demikian, memastikan kinerja yang baik di seluruh level organisasi tidak hanya penting untuk kelangsungan bisnis, tetapi juga untuk menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.



Sumber : CV. Gudang Cell, 2024

Gambar 1.1
Capaian Target Penjualan

Tidak tercapainya target penjualan dapat menjadi indikator adanya masalah pada kinerja karena penjualan mencerminkan efektivitas kerja individu maupun tim dalam mencapai tujuan bisnis. Berdasarkan Gambar 1.1 capaian target penjualan CV. Gudang Cell Tasikmalaya dari tahun 2020 hingga 2023, terlihat adanya fluktuasi yang signifikan dalam pencapaian target perusahaan. Pada tahun 2020, penjualan mencapai 110% dari target, yang menunjukkan performa yang baik dan meningkat pada tahun 2021 dengan capaian 120%. Namun, pada tahun 2022, pencapaian target mengalami penurunan menjadi 100%, meskipun masih

memenuhi target, ini menandakan adanya penurunan performa dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan yang lebih drastis terjadi pada tahun 2023, di mana capaian hanya mencapai 80% dari target yang ditetapkan. Penurunan capaian ini dapat berkaitan dengan masalah kinerja karyawan, yang bisa dipicu oleh berbagai faktor seperti meningkatnya tingkat stres kerja atau perilaku *cyberloafing* yang semakin meningkat. Faktor-faktor ini dapat menyebabkan berkurangnya produktivitas dan kualitas kerja, sehingga berdampak langsung pada penurunan penjualan.

Dalam beberapa tahun terakhir, Generasi Z yaitu generasi yang lahir dalam rentang tahun 1995 sampai tahun 2010 telah menjadi bagian penting dari angkatan kerja. Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa Generasi Z saat ini menjadi kelompok terbesar dalam populasi Indonesia, berjumlah 75,49 juta orang atau sekitar 27,94% (Utami & Siswanto, 2021: 237). Diperkirakan, generasi ini akan mendominasi tenaga kerja Indonesia pada tahun 2025, dengan persentase mencapai 77% (Utami & Siswanto, 2021: 237).

CV Gudang Cell, sebagai salah satu perusahaan di dalam industri teknologi, sangat membutuhkan tenaga kerja yang dinamis dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Oleh karena itu, Generasi Z, atau generasi yang tumbuh di tengah kemajuan teknologi digital, sangat cocok bekerja di perusahaan ini. Dengan keterampilan digital yang kuat, kemampuan belajar yang cepat, dan fleksibilitas yang tinggi, Gen Z dapat mendukung operasional perusahaan. Selain itu, karakteristik mereka yang cenderung terbuka terhadap perubahan dan memiliki kreativitas dalam menggunakan teknologi modern membuat mereka menjadi aset

yang berharga bagi CV Gudang Cell dalam menghadapi tantangan dan peluang di industri teknologi.

Dibandingkan dengan generasi seperti generasi X dan Y, generasi Z dikenal memiliki karakteristik yang unik. Generasi Z merupakan generasi yang terpapar oleh teknologi informasi dari sejak awal kelahirannya. Karena generasi Z dibesarkan dalam lingkungan yang penuh dengan komputerisasi, maka pengetahuan tentang inovasi dan alat-alat kontemporer secara tidak langsung memengaruhi kepribadian akademis dan interpersonal mereka (Komalasari, et al., 2022: 81). Oleh karena itu, Generasi Z tidak bisa dipisahkan dari teknologi dan informasi. Baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan, teknologi telah menjadi bagian integral dari kehidupan mereka. Ketergantungan yang tinggi terhadap teknologi ini tentu memberikan keuntungan dalam hal adaptasi cepat terhadap perubahan digital di lingkungan kerja. Namun, di sisi lain, kedekatan generasi ini dengan teknologi juga dapat menimbulkan tantangan, salah satunya adalah meningkatnya potensi perilaku *cyberloafing* di lingkungan kerja.

Cyberloafing adalah perilaku seorang karyawan yang memanfaatkan jaringan internet untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja, di luar aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, *cyberloafing* didefinisikan sebagai kegiatan penggunaan jaringan internet yang sama sekali tidak berkaitan dengan pekerjaan dan tersebar luas di lingkungan kerja (Sulistyan & Ermawati, 2020: 1). Perilaku ini mencakup berbagai aktivitas *online*, seperti mengakses media sosial, berbelanja daring, menonton video, bermain *game*, atau bahkan membaca berita, yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan.

Cyberloafing sering kali terjadi karena akses mudah ke perangkat digital seperti komputer, *smartphone*, dan internet di lingkungan kerja. Meskipun pada pandangan pertama tampak sepele, salah satu gejala yang dapat mengganggu produktivitas dan efisiensi adalah *cyberloafing* (Saritepeci, 2019: 1). Perkembangan terkini menunjukkan bahwa *cyberloafing* di lingkungan kerja sudah dianggap sebagai jenis perilaku yang tidak produktif, yang berpotensi membahayakan organisasi. (Sulistyan & Ermawati, 2020: 1). Ketika karyawan lebih banyak menghabiskan waktu untuk kegiatan non-kerja selama jam kerja, waktu yang seharusnya dihabiskan untuk menyelesaikan tugas berkurang sehingga dapat menurunkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa *cyberloafing* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Didalam penelitiannya, Damayanti et al menjelaskan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Damayanti, Hayati, & Mardiana, 2022: 62). Tetapi penelitian lain menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan (Zubairi, et al., 2024: 3350).

Salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya perilaku *cyberloafing* di lingkungan kerja yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi emosional yang dialami oleh seorang pegawai atau karyawan, seperti cemas, rasa tidak tenang, takut, tegang, atau gugup, yang diakibatkan oleh lingkungan kerja atau beban kerja yang tidak setara dengan kapabilitas atau kepribadian pekerja, sehingga pekerja tidak dapat mencapai hasil sesuai harapan yang diberikan oleh pekerjaan (Sartika, 2023: 27). Hal ini dapat terjadi apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapabilitas yang

dimiliki karyawan untuk memenuhi ekspektasi tersebut. Tekanan pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, atau konflik interpersonal di tempat kerja dapat menyebabkan karyawan merasa kelelahan secara fisik maupun mental. Dalam kondisi ini, *cyberloafing* sering kali menjadi mekanisme pelarian bagi karyawan untuk meredakan stres dan mencari distraksi sementara. Dengan mengakses media sosial, video hiburan, atau aktivitas daring lainnya, karyawan berusaha mencari hiburan atau melepaskan diri dari tekanan yang mereka rasakan. Meskipun perilaku ini bisa memberikan kelegaan jangka pendek, *cyberloafing* yang berulang justru dapat memperburuk situasi karena mengurangi waktu produktif dan menambah beban pekerjaan yang tidak terselesaikan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* (Pangalila, Pandowo, & Rogi, 2024: 826). Akan tetapi, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* (Rahma & Wijono, 2023: 930).

Stres kerja telah lama diakui sebagai faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti dalam penelitian Wirya et al yang menemukan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Wirya, Andiani, & Telegawathi, 2020: 826) . Tekanan yang berkepanjangan akibat beban kerja yang tinggi, tuntutan waktu, serta kurangnya dukungan organisasi dapat mengganggu keseimbangan emosional dan fisik karyawan sehingga memengaruhi

efektivitas dan produktivitas kerja. Dalam konteks karyawan Generasi Z, stres kerja dapat memiliki dampak yang lebih besar. Ketika stres meningkat, fokus dan konsentrasi menurun, sehingga karyawan cenderung mengalami penurunan kinerja. Selain itu, Generasi Z yang sangat akrab dengan teknologi sering kali menjadikan aktivitas *cyberloafing* sebagai pelarian untuk meredakan stres, yang justru dapat memperburuk kinerja jika dilakukan secara berlebihan. Oleh sebab itu, penting untuk memahami keterkaitan stres kerja dengan kinerja dalam menciptakan strategi manajemen stres yang efektif dan menjaga produktivitas karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, stres kerja terbukti memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Selain itu, fenomena *cyberloafing* yang kerap menjadi respon terhadap stres kerja berpotensi menjadi faktor mediasi yang memperburuk atau bahkan memperbaiki dampak stres terhadap kinerja. Maka dari itu penulis bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z dengan *Cyberloafing* sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berkaitan dengan latar belakang yang telah disajikan, maka ditemukan masalah utama di dalam penelitian ini yaitu terjadinya penurunan kinerja pada karyawan generasi Z yang dapat disebabkan oleh stres kerja melalui perilaku *cyberloafing*. Oleh sebab itu, dapat dirumuskan beberapa pertanyaan untuk mengidentifikasi masalah tersebut.

1. Bagaimana stres kerja, *cyberloafing*, dan kinerja karyawan generasi Z di CV.Gudang Cell Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di CV.Gudang Cell Tasikmalaya
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* pada karyawan generasi Z di CV.Gudang Cell Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan generasi Z di CV.Gudang Cell Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh *cyberloafing* sebagai variabel mediasi dalam hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di CV.Gudang Cell Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan identifikasi masalah yang telah disajikan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Stres kerja, *cyberloafing*, dan kinerja karyawan generasi Z di CV.Gudang Cell Tasikmalaya.
2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di CV.Gudang Cell Tasikmalaya
3. Pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* pada karyawan generasi Z di CV.Gudang Cell Tasikmalaya.
4. Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan generasi Z di CV.Gudang Cell Tasikmalaya.

5. Pengaruh *cyberloafing* sebagai variabel mediasi dalam hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di CV.Gudang Cell Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian memiliki peranan yang penting, baik dari segi teori maupun penerapannya dalam praktik. Kegunaan penelitian ini meliputi dua aspek utama, yaitu manfaat secara teoritis yang memperkaya pengetahuan akademik, serta manfaat praktis yang dapat diaplikasikan untuk memecahkan permasalahan nyata dalam kehidupan sehari-hari.

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

- a. Penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian akademik dalam bidang MSDM, khususnya terkait dengan stres kerja, kinerja karyawan, dan perilaku *cyberloafing*.
- b. Temuan penelitian dapat memperkaya literatur akademik serta menjadi referensi bagi penelitian lanjutan yang ingin mengeksplorasi mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z melalui perilaku *cyberloafing* sebagai variabel mediasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian dapat menjadi sarana untuk memperdalam pemahaman tentang dinamika hubungan antara stres kerja, *cyberloafing*, dan kinerja karyawan generasi Z.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi manajemen CV. Gudang Cell Tasikmalaya dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk mengelola stres kerja di kalangan karyawan Generasi Z. Hasil penelitian ini juga dapat membantu perusahaan memahami dampak *cyberloafing* terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat diterapkan langkah-langkah preventif atau solutif yang tepat.

c. Bagi Pihak Kampus

Hasil penelitian dapat digunakan oleh pihak kampus untuk meningkatkan pemahaman tentang pengaruh stres kerja dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja generasi Z.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di CV. Gudang Cell, yang berlokasi di Jalan Nagrawangi No. 27, RT 004, RW 004, Nagrawangi, Cihideung, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Lokasi ini dipilih karena sesuai dengan fokus penelitian yang mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z dengan *cyberloafing* sebagai variabel mediasi.

2. Jadwal Penelitian

Penelitian dimulai dari bulan Oktober 2024 hingga Maret 2025, dengan jadwal pada Lampiran I.