

**PENGARUH *CYBERLOAFING* DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN KAMPUNG MIMIKA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Mariani Gladys Mapau

11200944

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

**PENGARUH *CYBERLOAFING* DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN KAMPUNG MIMIKA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana

Manajemen



Disusun Oleh:

Mariani Gladys Mapau

11200944

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH:

MARIANI GLADYS MAPAU

11200944

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mariani Gladys Mapau
NIM : 11200944
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH CYBERLOAFING DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG MIMIKA”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 13 Januari 2024

Yang menyatakan



(Mariani Gladys Mapau)
NIM 11200944

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH CYBERLOAFING DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN I DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG
MIMIKA**

Telah diajukan dan pertahankan oleh:

Mariani Gladys Mapau

11200944

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Pada tanggal

21 Desember 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA :
(Ketua Tim)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M. Si :
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, SE., MT :
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 4 Januari 2024

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si., CSA., CRP

Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyampaikan bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul:

**PENGARUH *CYBERLOAFING* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG
KABUPATEN MIMIKA**

Yang saya kerjakan demi melengkapi beberapa syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta bukan merupakan hasil tiruan atau plagiat karya seseorang di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali pada bagian yang sumber informasinya telah dicantumkan sebagaimana seharusnya. Apabila dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini merupakan plagiat atau tiruan dari karya seseorang, maka saya siap diberikan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 11 Desember 2023



Mariani Gladys Mapau

11200944

HALAMAN MOTTO

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”

Amsal 28:18

“Tetapi kamu ini, kuatkanlah hatimu, jangan lemah semangatmu, karena ada upah
bagi usahamu”

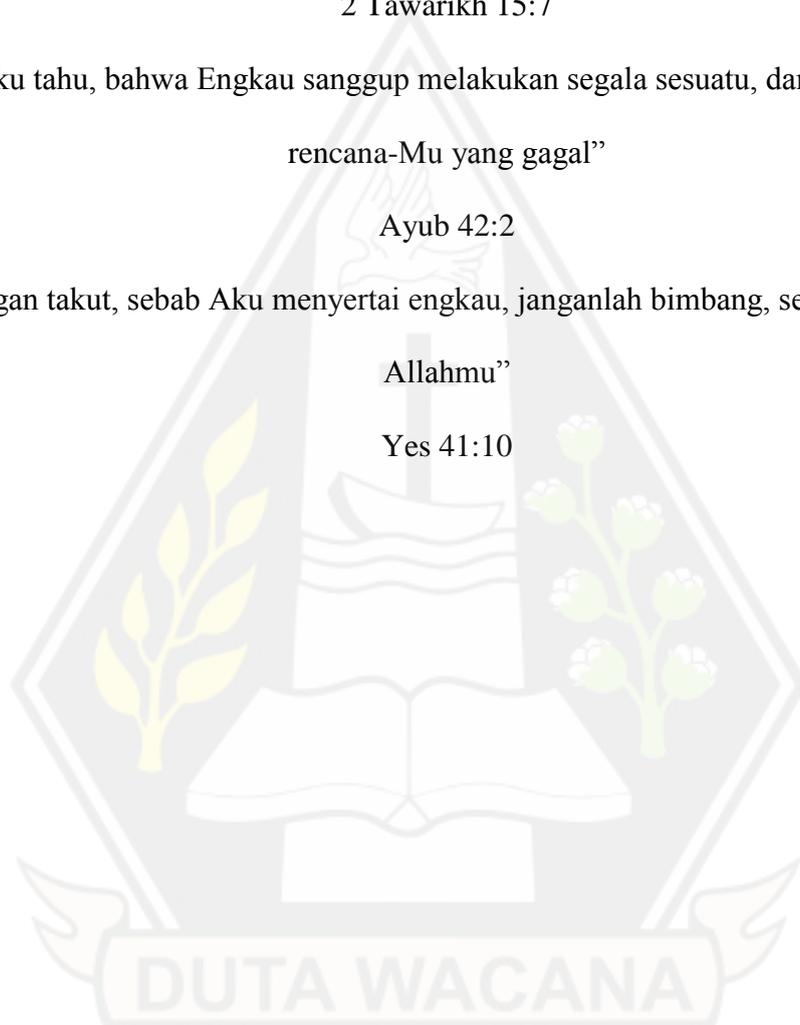
2 Tawarikh 15:7

“Aku tahu, bahwa Engkau sanggup melakukan segala sesuatu, dan tidak ada
rencana-Mu yang gagal”

Ayub 42:2

“Jangan takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini
Allahmu”

Yes 41:10



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan kekuatan, perlindungan, serta memberkati penulis sehingga mampu mengikuti proses pembelajaran S1 dan juga menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tersayang, dan juga kakak terkasih yang siap sedia memberikan semangat dan motivasi serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, M. T, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dr. -Ing. Wiyatiningsih, S. T., M. T. selaku Rektor Universitas Kristen Duta Wacana.
5. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M. Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
6. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S. E., M. Acc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana.
7. Ayen Sartin Patasik yang menjadi teman seperjuangan penulis selama melaksanakan studi S1 dan juga saat proses menyelesaikan skripsi ini.
8. Kak Anna Veronika selaku kakak tingkat yang siap selalu membantu penulis selama proses menyelesaikan skripsi.
9. Ibu Petronella Adelce Uamang, S.IP selaku ketua Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Mimika yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Dinas Pemberdayaan

Masyarakat dan Kampung Kabupaten Mimika

10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sudah turut serta dalam memberikan semangat dan dorongan secara langsung maupun tidak langsung.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, pertolongan, serta kasih karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh *Cyberloafing* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Mimika” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Penulis sadar bahwa, tanpa adanya dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulis akan kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Heru Kristanto, M. T. selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Kedua orang tua dan kakak terkasih yang senantiasa menyemangati dan membantu penulis dalam bentuk apapun baik secara langsung maupun tidak langsung.
3. Teman dan kakak-kakak di tempat magang yang selalu memotivasi, dan juga mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna serta banyak kekurangan dan kesalahan, maka dari itu penulis berterima kasih dan mohon maaf. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca untuk mengembangkan ilmu.

Yogyakarta, 11 Desember 2023



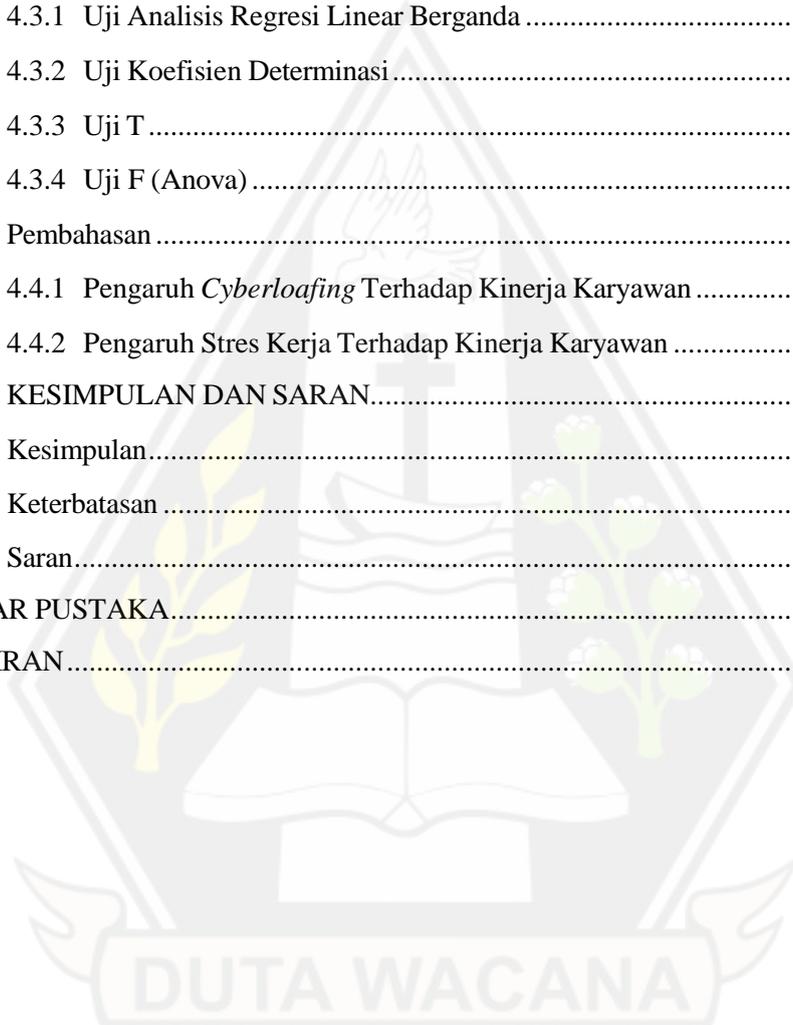
Mariani Gladys Mapau

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6. Batasan Masalah.....	6
1.6.1. Variabel Penelitian	6
1.6.2. Tempat Penelitian.....	6
1.6.3. Waktu Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1. Tujuan Penilaian Kinerja.....	8
2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.3. Pengukuran Kinerja Pegawai.....	10
2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan	11
2.2. <i>Cyberloafing</i>	12
2.2.1. Aspek-aspek <i>Cyberloafing</i>	14

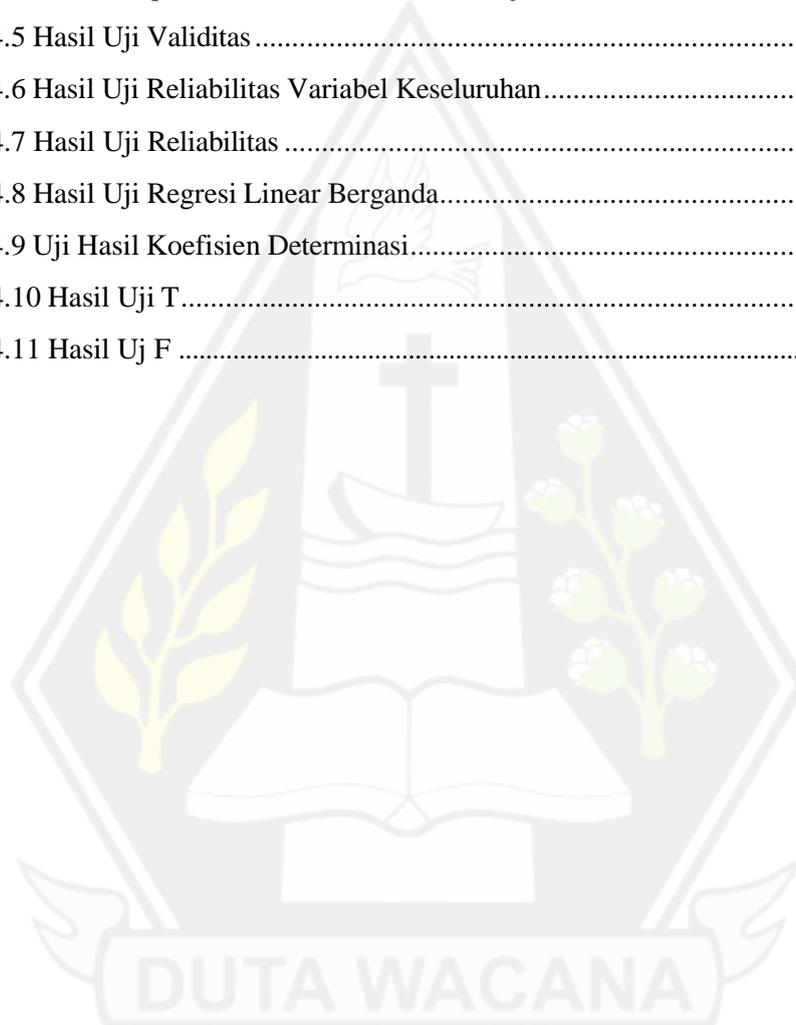
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Cyberloafing</i>	14
2.2.3. Indikator <i>Cyberloafing</i>	15
2.3. Stres Kerja	16
2.3.1. Aspek-aspek Stres Kerja	17
2.3.2. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja.....	18
2.3.3. Indikator Stres Kerja.....	20
2.4. Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Berpikir	23
2.6 Pengembangan Hipotesis	23
2.6.1 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> terhadap Kinerja Karyawan	23
2.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.7 Profil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung	25
2.7.1 Tentang Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung.....	25
2.7.2 Visi dan Misi	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Lokasi Penelitian	27
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	28
3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.5.1 Jenis Data	29
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Operasionalisasi Variabel	31
3.6.1 Definisi Variabel	31
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	33
3.7.1 Uji Validitas	33
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.8 Analisis Statistik Deskriptif	34
3.9. Uji Hipotesis.....	34
3.9.1. Regresi Linear Berganda	34
3.9.2. Uji T	35
3.9.3. Koefisien Determinasi	35

3.9.4. Uji F	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Analisis Statistik Deskriptif	37
4.2 Analisis Uji.....	41
4.2.1 Uji Validitas	41
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	43
4.3 Uji Hipotesis.....	45
4.3.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	45
4.3.2 Uji Koefisien Determinasi.....	46
4.3.3 Uji T	47
4.3.4 Uji F (Anova)	48
4.4 Pembahasan	49
4.4.1 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan	49
4.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
5.1 Kesimpulan.....	52
5.2 Keterbatasan	53
5.3 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	60



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu	21
Tabel 3.1 Skala Likert	30
Tabel 3.2 Definsi Operasional Variabel	32
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur	38
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keseluruhan.....	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	45
Tabel 4.9 Uji Hasil Koefisien Determinasi.....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji T.....	47
Tabel 4.11 Hasil Uj F	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir23



DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner.....	60
Hasil Jawaban Responden	65
Uji Validitas	80
Reliabilitas Keseluruhan.....	83
Hasil Statistik Deskriptif	84
Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	85
Hasil Uji Koefisien Determinasi	86
Hasil Uji T.....	86
Hasil Uji F.....	86
Halaman Persetujuan	87
Kartu Konsultasi	88
Lembar Revisi Ujian Pendadaran	89
Formulir Revisi Judul Skripsi.....	90
Surat Bukti Penelitian	91

**PENGARUH *CYBERLOAFING* DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN
KAMPUNG MIMIKA**

Mariani Gladys Mapau

11200944

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: 11200944@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *cyberloafing* dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Mimika secara parsial maupun secara serempak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling dalam pengumpulan data. Google form adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menyebarkan kuesioner. Uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f merupakan uji analisis yang dilakukan dalam penelitian ini. Diperoleh sampel sejumlah 100 responden dimana semuanya adalah karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Mimika. Dalam penelitian diperoleh hasil bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuat hipotesis pertama diterima dan hipotesis kedua ditolak.

Kata Kunci: *Cyberloafing*, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Mimika.

***THE INFLUENCE OF CYBERLOAFING AND JOB STRESS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE COMMUNITY EMPOWERMENT
SERVICE AND MIMIKA VILLAGE***

Mariani Gladys Mapau

11200944

Department Management

Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: 11200944@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of cyberloafing and work stress on the performance of employees of the Mimika Regency Community and Village Empowerment Service, partially or simultaneously. In this research, researchers used simple random sampling in data collection. Google form is a data collection technique used to distribute questionnaires. Validity test, reliability test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, t test, and f test are the analysis tests carried out in this research. A sample of 100 respondents was obtained, all of whom were employees at the Mimika Regency Community and Village Empowerment Service. In the research, the results showed that cyberloafing had a significant negative effect on employee performance, while work stress had an insignificant positive effect on employee performance. This makes the first hypothesis accepted and the second hypothesis rejected.

Keyword: Cyberloafing, Job Stress, Employee Performance, Community Empowerment Service and Mimika Village

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Human resource atau SDM suatu aspek yang memiliki peran fundamental bagi kelancaran, pertumbuhan, dan penataan suatu perusahaan agar dapat menghasilkan banyak manfaat kreatif dan inovatif serta karya nyata, karena dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat naik turun keberhasilannya dari bagaimana sumber daya manusia yang tersedia di dalamnya berfungsi. Kualitas dan potensi sumber daya manusia harus mencukupi agar mampu dimanfaatkan untuk berbagai kepentingan. Kualitas sumber daya manusia memiliki ketergantungan pada keterampilan yang dimilikinya, misalnya seperti jenjang pendidikan dan wawasan (Eknath, 2020). Maka dari itu, menurut (Salam Zadeh *et al.*, 2019) organisasi atau perusahaan harus mampu membangun kebijakan SDM yang cocok dan menguntungkan.

Sharma *et al.* (2016) berpendapat bahwa teknologi merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan kinerja SDM. Perkembangan teknologi khususnya *Internet* merupakan suatu perubahan besar dalam masyarakat di era globalisasi saat ini, kemajuan teknologi ini menjadi kunci untuk memperoleh keunggulan kompetitif bagi perusahaan dan memberikan imbas yang sangat besar terhadap kehidupan manusia. Tentu segala sesuatu mempunyai dampak positif dan negatif, termasuk kemajuan teknologi *internet*. Teknologi *Internet* yang memajukan bisnis dapat berdampak pada efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia. Bagi Soh (2019) teknologi *internet* dapat memberikan banyak manfaat lainnya, namun

juga dapat menjadi kesempatan bagi karyawan untuk menciptakan perilaku menyimpang di lingkungan tempat kerja yang dapat berujung pada perilaku *cyberloafing*.

Van Doorn (2011), mengatakan *cyberloafing* adalah tindakan karyawan yang memakai alat pribadi atau perusahaan untuk mengakses fasilitas *internet* demi urusan pribadi selama jam kerja. Menggunakan *internet* selama berjam-jam tanpa melakukan apapun yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Mengakses *Internet* menjadi lebih mudah dengan adanya fasilitas di perusahaan, tetapi hal itu dapat membuat karyawan memiliki kecenderungan tidak cakap ketika menggunakan *Internet*, kata Henle dan Blanchard (2008) berargumen. Ek dan Simsek (2007) pun turut menyatakan perilaku *cyberloafing* karyawan antara lain bermain media sosial, bermain *game online*, berbelanja *online*, mengunjungi situs dewasa, dan banyak lagi. Berdasarkan pemahaman Lim dan Chen (2009), *cyberloafing* terjadi ketika seorang karyawan menggunakan *Internet* di luar pekerjaan selama 51 menit hingga 1 jam per hari. Dan Antariksa (2012) menambahkan jika ditotalkan dalam sebulan, berarti 20 jam waktunya tersisih hanya demi mengakses *internet* yang tidak memiliki kaitan dengan tugas. Merujuk pada penuturan Ozler dan Polat (2012) perilaku *cyberloafing* terjadi di kalangan karyawan karena adanya faktor dimana karyawan tersebut menyimpulkan bahwa penggunaan *internet* pada jam kerja bukanlah suatu tindakan atau perilaku negatif selama hal tersebut tidak mempengaruhi pekerjaan. Ada banyak faktor yang berkontribusi terhadap timbulnya tindakan *cyberloafing*, termasuk stres kerja.

Stres kerja yang terkadang diderita karyawan adalah keadaan krusial yang

perlu diperhatikan dan diatur oleh perusahaan, apalagi keadaan tersebut berhubungan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Stres merupakan hal yang sering dirasakan oleh orang-orang di seluruh dunia. Bagi Nusron (2019:72), keadaan internal yang dipicu oleh tuntutan fisik (tubuh), lingkungan, dan situasi sosial kemungkinan dapat merugikan dan tidak terkontrol disebut dengan stres. Mengacu pada pendapat Permatasari & Prasetyo (2018:89) kondisi ini bisa mengganggu kegiatan sehari-hari, termasuk pekerjaan. Robbins (dalam Safitri & Astutik, 2019:15), mengutarakan jika stres di tempat kerja yakni suatu keadaan yang mengandung ketegangan sehingga dapat memberikan pengaruh bagi emosi, jalan pikiran, serta keadaan fisik individu. Sedangkan disisi lain (di dalam Permatasari & Prasetyo, 2018: 89) Sinambela *et al*, menerangkan bahwasannya stres kerja dapat dikatakan situasi dimana seseorang sedang merasa ditekan dalam melakukan tugasnya dan area kerjanya, yang memberikan dampak yang negatif dan merasa tertekan dalam memenuhi kewajiban mereka. Mangkunegara (dalam Ellyzar, Yunus dan Amri, 2017:37) pun berpendapat tekanan yang dialami karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan dapat memicu terjadinya stres kerja. Emosi yang tidak stabil dan perasaan yang cenderung sedih, seperti sendirian, susah tidur, tidak mampu bersantai, cemas, dan lain- lain merupakan wujud dari stres kerja. Pada peluang lain Wijono (2010:144) menguraikan definisi dari stres kerja yakni kembalinya fisiologis dan psikologis karyawan terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Stres kerja pun bisa dinyatakan sebagai faktor yang menghalangi dan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang di tempat kerja.

Saat karyawan menderita stres berat di yang berkaitan dengan pekerjaan, mereka terkadang akan mencoba berbagai upaya agar dapat mengurangi atau

mengatasi stres kerja; ini disebut mengatasi atau *coping* (Lazarus & Folkman, dalam De Bruin, 2006), *Cyberloafing* dapat diartikan menjadi suatu upaya karyawan saat menghadapi atau mengatasi stres di tempat kerja (Henle dan Blanchard, 2008). Dalam sebuah penelitian oleh Vitak dkk. (2011), *cyberloafing* mempunyai beberapa dampak positif, contohnya meredakan rasa jenuh, penat atau stres, rasa puas, serta menambah kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Meskipun karyawan memakai cara *cyberloafing* untuk mengelola dan menghilangkan atau meredakan stres di tempat kerja, namun hal tersebut tetap tidak dapat dianggap sebagai perilaku yang benar. Perusahaan menawarkan gaji yang tinggi kepada karyawannya agar mereka dapat memaksimalkan efisiensi kerjanya. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang melakukan praktik *cyberloafing* mengabaikan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan dari permasalahan dan fenomena yang telah dibahas, hal ini melingkupi perilaku dan kinerja karyawan yang ada di berbagai bidang atau sektor. Pada penelitian ini peneliti akan fokus pada kinerja karyawan. Dari hal ini, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Mimika memiliki ketergantungan terhadap kinerja karyawannya, yang mana disini karyawan sebagai SDM harus bekerja dengan baik sebagai bentuk kontribusi. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan yakni untuk menguji pengaruh *cyberloafing* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Melakukan banyak tugas yang tidak sesuai dengan kompetensinya membuat karyawan merasa cukup kewalahan, sehingga seringkali memaksa mereka untuk menambah jam kerja (lembur) untuk mencapai target. Meningkatnya tekanan di

tempat kerja membuat karyawan semakin merasa terbebani dengan tujuan kerja dan tekanan yang ada. Hal ini menyebabkan karyawan cepat lelah dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan stres dalam bekerja dan mendorong munculnya perilaku *cyberloafing*.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berlandaskan pemaparan di atas, timbulah pertanyaan dalam penelitian ini, yakni:

1. Apakah *cyberloafing* mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Mimika?
2. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Mimika?

1.4 Tujuan Penelitian

Bersumber pada perumusan masalah yang ada, adapun tujuan dari penelitian ini yakni demi mengetahui:

1. Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Mimika
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Mimika

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa jadi acuan perusahaan dan karyawan dalam memenuhi pekerjaan yang diberikan secara efektif dan tanpa membuang waktu. Untuk mencegah perilaku-perilaku yang memberikan dampak negatif terhadap produktivitas kerja.

2. Bagi pihak akademik

Hasil dari penelitian ini hendaknya bisa dijadikan materi dalam pendidikan dan pengimplementasian ilmu dalam bagian manajemen terutama manajemen operasional.

3. Bagi pihak lain

Result dari penelitian ini dinantikan bisa menambah pengetahuan dan pengalaman pembaca serta menjadi tambahan acuan dalam penelitian selanjutnya dan juga sebagai pedoman dalam peninjauan bagi perusahaan yang sedang dilanda masalah serupa.

1.6. Batasan Masalah

1.6.1. Variabel Penelitian

- a. Variabel Y → Kinerja
- b. Variabel X1 → *Cyberloafing*
- c. Variabel X2 → Stres Kerja

1.6.2. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Timika, Jln Poros SP 5, Kab. Mimika, Papua Tengah

1.6.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dijalankan dalam kurun waktu bulan Oktober hingga bulan November.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dari pembahasan diatas yang berkaitan dengan *cyberloafing* dan stres kerja dalam memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Cyberloafing* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, yang mana hal tersebut dibuktikan dengan hasil nilai koefisien regresi linear berganda dengan nilai -0.267 dengan signifikansi yaitu 0.000 yang mana nilai tersebut dibawah 0.05 . Oleh karena hipotesis pertama yang berbunyi *cyberloafing* memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Stres kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, yang mana hal tersebut ditunjukkan dengan hasil nilai koefisien regresi linear berganda dengan nilai 0.017 dengan signifikansi 0.840 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0.05 . Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ditolak. Namun hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu dari Moh. Rizal Arfani dan Bachruddin Saleh Luturlean (2018), dengan hasil penelitian yang

membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Ketika melakukan penelitian, peneliti telah mengikuti semua petunjuk dan acuan penelitian yang sesuai, tetapi penelitian ini masih belum sempurna dan tentu saja mempunyai keterbatasan, yakni:

1. Responden pada penelitian terbatas hanya di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Mimika, jadi belum bisa mendapatkan hasil pengkajian di perusahaan atau instansi yang lain.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya *cyberloafing* dan stres kerja, karena keduanya adalah variabel utama dalam penelitian ini serta bisa dilihat secara langsung. Namun masih banyak faktor-faktor lainnya yang belum bisa dijadikan variabel pada penelitian ini.

5.3 Saran

1. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung

Instansi harus lebih memperhatikan lagi karyawannya, sehingga dapat memantau apa saja yang dilakukan oleh karyawannya ketika jam kerja. Jangan membiarkan perilaku *cyberloafing* berkembang di tempat kerja, karena itu dapat merugikan karyawan dan juga instansi. Pemimpin mungkin harus lebih tegas lagi dalam memberlakukan aturan di tempat kerja, seperti larangan menggunakan alat elektronik pribadi ketika jam kerja

berlangsung kecuali dalam keadaan mendesak, kemudian berlakukan sanksi jika ada karyawan yang kedapatan melakukan perilaku *cyberloafing* agar memberikan efek jera. Sedangkan di sisi lain, terus terapkan hal-hal positif di tempat kerja agar dapat mengurangi stres kerja karyawan. Pertahankan pengelolaan stres bijak ditempat kerja. Meskipun stres kerja di DPMK tidak memberikan dampak yang berarti, bukan berarti hal tersebut dapat diabaikan. Instansi harus memperhatikan kesehatan mental karyawan secara berkala untuk menghindari terjadi stres kerja dalam tingkatan yang tinggi. Dengan begitu kinerja karyawan akan stabil atau bahkan meningkat.

2. Bagi Peneliti Seterusnya

Peneliti yang selanjutnya bisa memasukkan variabel-variabel yang belum sempat diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel-variabel lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti berikutnya pun bisa mengembangkan penelitian yang melingkupi berbagai instansi baik itu instansi pemerintah maupun instansi swasta. Dengan begitu bisa menjangkau lebih banyak responden dan bisa memperoleh hasil yang memberikan informasi mengenai hubungan *cyberloafing*, stres kerja, serta kinerja karyawan lebih jelas dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmat, W. T., Susi, H., & Arwinence, P. Pengaruh stres kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan nusantara v sei buatan Kabupaten Siak Provinsi Riau. *Jurnal online mahasiswa (jom) bidang ilmu ekonomi*, 8(2), 1-15.
- Ahmad, A. J. *et al.* (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Bulukumba. *Kajian ilmiah mahasiswa administrasi publik (kimap)*, 3(1), 287-298.
- Andriani, D. *et al.* (2017). Hubungan antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil (pns) di kantor dinas pekerjaan umum provinsi Kalimantan Timur kota Samarinda. *Motivasi*, 5(1), 114-128.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT aneka gas industri Lampung). *Manajemen bisnis islam*, 1-24.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT sucofindo cabang Bandung. *E-proceedings of management*, 5(2).
- Askew, K. (2013). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing. Dissertation abstracts international: section b: the sciences and engineering, 73(12-b(e)), no pagination specified. Retrieved from <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?tjcscc=y&news=n&page=fulltext&d=p>

syc&an=2013-99120471%5cnhttp://opurl.bib.umontreal.ca:9003/sfx_local?sid=ovid:psycd&id=pmid:&id=doi:&issn=0419-4217&isbn=9781267518965&volume=73&issue=12-b%28e%29&spage=no&pages=no+p

- Blanchard, A. L, & Henle, C. A. (2008). Correlate of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. *Computers in human behavior*. 24, 1067-1084
- Christio *et al.* (2023). Fenomena *cyberloafing*: penyebab terjadinya kinerja organisasi. *Performa: jurnal manajemen dan start-up bisnis vol. 8*, 395-405.
- Damayanti, A. (2022). *Pengaruh stres kerja dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan*. In skripsi: <http://digilib.unila.ac.id/67679/3/skripsi%20full%20tanpa%20bab%20pembahasan.pdf>
- Ekhsan, Muhammad *et al.* (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Manajemen strategik kewirausahaan*, 11-18.
- Ghozali, I, 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*, edisi 5, semarang: badan penerbit universitas Diponegoro.
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa pura ii (persero) kantor cabang Kualanamu. *Jurnal ilmiah magister manajemen vol*

3, no. 1, maret 2020, 107-119

Handoyo *et al.* (2020). Pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator pada karyawan di Surabaya. *Jurnal magister psikologi uma*, 64-72.

Herdiati, M. F. *et al.* (2015). Pengaruh stresor kerja dan persepsi sanksi organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* di universitas Jember (the impact of work stressors and organizational sanctions perception on cyberloafing behavior in Jember university). *Pustaka kesehatan*, 3(1), 179-185.

Ihsan, Muhammad *et al.* (2022). Pengaruh *cyberloafing*, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah (bkpsdmd). *Jurnal ilmu ekonomi vol.5*, 171-182.

Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen Indonesia*, 7(1), 33-41.

Lim, V. K. G. 2002. The it way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational behaviour*, 23; 675-694.

Made agus, M. (2022). Studi fenomenologi perilaku *cyberloafing* pegawai negeri sipil di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karangasem provinsi Bali (*doctoral dissertation, institut pemerintahan dalam negeri*).

Mangkunegara, A. P. (2013). Corporate human resource management. *Bandung:*

pt.remaja rosdakalya.(translated from Indonesian: manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: pt. Remaja rosdakalya)

Maurhea, Shakila De (2020). *Pengaruh perilaku cyberloafing terhadap produktivitas kerja pada karyawan bank Riau kepri cabang syariah Pekanbaru*. In skripsi. <https://repository.uir.ac.id/13482/1/168110071.pdf>

Mirza *et al.* (2019). *Internet dan perilaku cyberloafing pada karyawan. Psikoislamedia jurnal psikologi vol. 4(1), 26-35.*

Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2021). *Pengaruh cyberloafing dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderating. Journal for business and entrepreneurship, 5(1).*

Putri, Sonia Eka (2018). *Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT telkom witel Yogyakarta)*. In skripsi <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/12162/skripsi%20sonia%20eka%20putri.pdf?sequence=2&isallowed=y>

Ramadhan, Hafidz Ibnu *et al.* (2017). *Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan cyberloafing pada karyawan biro administrasi umum dan keuangan universitas diponegoro. Jurnal empati vol. 6(1), 215-220.*

Saptari, Diki Dermawan. (2020). *Kontrol diri dan penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (cyberloafing) pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada dinas penataan ruang (distaru) kota bandung*. Other thesis, universitas komputer indonesia. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4366/>

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d)*. Bandung: alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: penerbit alfabeta

Ulya, Dini Izzatul. (2023). *Pengaruh perilaku cyberloafing dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Jombang)*. In skripsi <http://repository.stiedewantara.ac.id/3914/>

