

ANALISIS STRES KERJA DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPSDM TUBAN

Moh. Muzaki Al Utsmani¹, Gendut Sukarno²
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur^{1,2}
muzautsma@gmail.com¹, sukarnogendut@yahoo.co.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *cyberloafing* kepada kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tuban. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang dihimpun menggunakan kuesioner 63 pegawai BKPSDM Tuban dan sampel sebanyak 63 responden. Skala likert digunakan sebagai pengukuran. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sementara analisis yang dipergunakan yakni Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan, a) stres kerja memiliki nilai *path coefficients* sejumlah 0,417 dan nilai T-statistic sejumlah $3,078 > 1,96$ atau P-value sejumlah $0,002 < 0,05$, hasilnya signifikan (positif); b) *cyberloafing* memiliki nilai *path coefficients* sejumlah 0,325 dan nilai T-statistic sejumlah $2,414 > 1,96$, atau nilai P-value sejumlah $0,016 < 0,05$, hasilnya signifikan (positif). Simpulan, stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai, dan *cyberloafing* memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Cyberloafing*, Kinerja Pegawai, Stres Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and cyberloafing on the performance of employees of the Civil Service Agency and Human Resources Development (BKPSDM) Tuban. This research method is descriptive quantitative. The data used is primary data collected using a questionnaire from 63 employees of the Tuban BKPSDM and a sample of 63 respondents. Likert scale is used as a measurement. The sampling technique uses saturated sampling technique. While the analysis used is Partial Least Square (PLS). The results showed, a) work stress has a path coefficient value of 0.417 and a T-statistic value of $3.078 > 1.96$ or a P-value of $0.002 < 0.05$, the result is significant (positive); b) cyberloafing has a path coefficients value of 0.325 and a T-statistic value of $2.414 > 1.96$, or a P-value of $0.016 < 0.05$, the result is significant (positive). In conclusion, work stress has a positive and significant effect on employee performance, and cyberloafing has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Cyberloafing*, Employee Performance, Job Stress

PENDAHULUAN

Terbentuknya pemerintahan yang baik ialah suatu tuntutan supaya pemerintah dan pembangunan bisa diselenggarakan dengan berdayaguna dan berhasil guna. Tentunya pada tujuan tersebut harus terdapatnya optimalisasi atas kinerja

pegawai yang mana menimbulkan dampak yang positif bagi pelayanan publik dan kinerja instansi untuk mewujudkan tujuan. Tugas itu berdasar kepada kesuksesan yang diraih oleh karyawan dimana menjadi ketetapan organisasi. Dimana mengartikan kesuksesan yang didapatkan oleh organisasi bergantung kepada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut.

Tingkat kesuksesan yang didapatkan oleh sebuah organisasi tampak melalui kinerja organisasi untuk melakukan pengelolaan terhadap sumber daya yang organisasi miliki. Organisasi yang memiliki kinerja yang baik, memiliki efektifitas untuk melakukan upaya penanganan terhadap sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya, melakukan penentuan terhadap sasaran yang wajib diwujudkan baik secara individual ataupun organisasional (Armstrong, 2004). Mengingat faktor tenaga kerja ialah faktor yang paling penting untuk melaksanakan pekerjaan, tentunya dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian guna menunjang eksistensi dari suatu instansi. Supaya tenaga kerja yang organisasi pergunakan supaya bisa bekerja secara baik tentunya seharusnya mengamati semua kebutuhan yang berkaitan terhadap pegawai.

Kinerja ialah hasil yang diperoleh melalui kerja yang bisa seorang individu atau kelompok capai pada sebuah organisasi, sejalan terhadap tiap wewenang dan tanggung jawab yang dimilikinya, dengan tujuan mewujudkan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi terkait secara legal, tidak melakukan pelanggaran terhadap hukum dan sejalan terhadap moral ataupun etika (Prawirosentono, 1999). Kinerja pegawai tidak sekadar melalui informasi guna bisa dijalkannya promosi atau dalam hal menetapkan gaji bagi instansi. Namun bagaimana instansi bisa memberikan motivasi kepada pegawai dan melakukan pengembangan terhadap satu rencana dalam membenahi fenomena menurunnya kinerja.

Harus terdapat upaya dalam menilai kinerja. Upaya tersebut berupa mengoptimalkan tujuan di dalam organisasi dan persoalan itu tampak melalui kekuatan dan kelemahan, yang mana instansi bisa melakukan penetapan terhadap penghargaan, memberi motivasi, dan bisa mengamati perilaku pegawai. Pengukuran kinerja dapat terlihat dari terintegrasinya sistem dan fokus pada pengelolaan aktivitas dalam bekerja.

Kinerja pegawai tidak selamanya berjalan optimal atau stagnan. Pada beberapa kondisi, potensi penurunan kinerja pegawai dapat terlihat. Dari faktor-faktor

yang menstimulus penurunan tersebut, organisasi perlu mengetahui latar belakang penyebab menurunnya kinerja pegawai, terutama yang diakibatkan oleh adanya stres kerja pada pegawai. Stres ialah keadaan yang dinamis yang mana seseorang tengah menghadapi kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sejalan terhadap harapan yang dikehendaki melalui hasil yang hendak dirinya wujudkan pada keadaan penting dan tidak menentu (Robbins, 2004). Pada persoalan ini, keadaan yang timbul dari dalam diri seorang individu ataupun mendapatkan pengaruh dari lingkungan di luar diri seorang individu. Stres pekerjaan identik dengan kehidupan kerja selain hal tersebut stress yang terlampau berat sampai melebihi beberapa batasan toleransi bisa berhubungan langsung terhadap gangguan psikis dan perasaan tidak nyaman secara fisik. Stres bisa mengakibatkan timbulnya dampak negatif kepada kondisi psikologis dan biologis bagi pegawai.

Instansi diharuskan memperhatikan stres kerja bukan tanpa sebab, mengingat dampak yang ditimbulkan oleh stres sangatlah bervariasi. Pastinya antara lain memiliki sifat yang positif misalnya motivasi diri, rangsangan kerja keras, mendorong terjadinya peningkatan atas inspirasi guna menikmati kehidupan yang lebih baik. Namun dijumpai juga stressor yang memiliki sifat mengganggu dan berpotensi berbahaya dimana pegawai dituntut untuk meningkatkan produktivitas, maka dari itu harus ada suasana yang mendukung agar tidak mudah mengalami kecemasan, frustrasi, dan kelelahan yang berakibat hilangnya semangat untuk menunjukkan hasil yang diinginkan. Sehingga perusahaan harus mengoptimalkan agar pegawai dapat mendapatkan produktivitas di lingkungan kerja yang maksimal dengan memperhatikan fasilitas kerja, kondisi kerja, dan hubungan saling mendukung antar sesama rekan kerja.

Stres kerja ialah sebuah ketegangan atau tekanan yang pegawai alami saat tuntutan yang mereka hadapi melebihi apa yang terdapat pada diri mereka (Cooper & Straw, 2014). Seorang individu yang menghadapi stres kerja dipastikan tidak dalam melakukan pekerjaannya secara baik dan sejalan terhadap target yang instansi tetapkan. Sumber daya manusia ialah aset terpenting yang ada pada tiap instansi. Dikarenakan keberhasilan yang bisa didapatkan oleh instansi bergantung kepada sumber daya manusia di dalamnya. Namun kerap kali sumber daya manusia perusahaan menuntut untuk lebih mendorong kemampuan dan keahlian yang dimilikinya

untuk menjalankan sebuah pekerjaan dan tanpa disadari, persoalan ini dapat mengakibatkan stress yang pegawai rasakan dimana mengakibatkan timbulnya pengaruh kepada kinerja pegawai tersebut. Stres bisa timbul apabila seseorang tidak paham terhadap keterbatasan yang dimilikinya terhadap sebuah persoalan. Pastinya kondisi ini tidaklah diinginkan dikarenakan stress yang menyebabkan timbulnya efek yang membahayakan bagi diri seseorang yang merasakannya misalnya tuntutan yang tidak memberikan suatu perasaan senang yang membutuhkan banyak energi dari seseorang dimana bisa mengakibatkan dirinya mudah untuk jatuh sakit (Asih, 2009).

Selain dari faktor stres kerja, terjadinya penurunan kinerja pegawai juga diduga karena faktor *cyberloafing*. Kinerja pegawai berkaitan terhadap pegawai yang melakukan seluruh tugas yang dilimpahkan kepadanya secara baik dan benar. Melalui kecanggihan terhadap perkembangan zaman dan pengaruh globalisasi tentunya teknologi mempunyai peranan yang sangatlah penting guna memberikan dukungan terhadap kinerja pegawai. Melalui terdapatnya teknologi yang terus mengalami perkembangan tentunya pekerjaan bisa dijalankan secara efektif dan efisien (Sofyanty, 2019).

Perkembangan teknologi yang menjadi maksud pada persoalan ini ialah adanya keberadaan fasilitas komputer dan internet. Komputer dan internet yang memudahkan pegawai untuk merampungkan pekerjaan yang dimilikinya secara cepat dan efisien. Di samping hal tersebut dengan adanya komputer dan internet yang merupakan media pendukung turut bisa membentuk suatu kreativitas bagi para pegawai. Dengan berkembangnya teknologi, terutama internet sudah mengakibatkan suatu perubahan terhadap cara kerja pegawai baik dalam tingkat lokal sampai dengan internasional. Internet memperlihatkan kemudahan bagi para pegawai untuk melakukan pengaksesan terhadap informasi, mengarsipkan berkas, dan berinteraksi. Kemajuan teknologi turut membuka suatu kesempatan bagi seseorang dalam menunjukan perilaku *cyberloafing*

Cyberloafing masih menjadi topik baru pada literatur ilmiah. Sejumlah uraian yang dipergunakan dalam menguraikan fenomena tersebut. Di samping *cyberloafing*, ada sejumlah terminologi yang mempunyai definisi teoritikal yang serupa misalnya *cyberdeviance*, *cyberslacking*, dan *cyberslouching*. *Cyberloafing* ialah pegawai yang beraktivitas melalui internet non-business di jam kantor mempergunakan sumber daya

yang dimiliki oleh perusahaan (Lim, 2002).

Cyberloafing ialah sebuah wujud didalam penyimpangan kerja. Kegiatan *non-work* yang dijalankan misalnya melakukan pengecekan terhadap e-mail personal ataupun mengunjungi situs internet yang tidak berkaitan terhadap kerja (Lim, 2002). Beberapa dampak dari perilaku *cyberloafing* dapat mengurangi produktivitas, pegawai dapat menyebabkan lalai terhadap tugas menggunakan teknologi modern tanpa harus tampak keluar masuk ruangan dan tampak aktif sepanjang jam kerja di hadapan komputer. Berikutnya, degradasi kinerja sistem komputer dan jaring internet instansi yang berlebih bisa mengakibatkan kelebihan sumber daya komputasi dan efek berikutnya ialah terjadinya penurunan terhadap badwidth atau kecepatan dalam mengakses internet.

Terdapat sejumlah faktor di dalam organisasi yang bisa memberikan pengaruh kepada relativitas pegawai dalam menjalankan *cyberloafing*. Faktor organisasi tersusun atas pembatasan penggunaan internet, merasakan akibat, managerial support, norma perilaku *cyberloafing* rekan kerja, sikap kerja pegawai, ketidakadilan, komitmen pekerjaan, dan karakteristik pekerjaan (Ozler & Polat, 2012). Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk memperoleh informasi terkait pengaruh stres kerja dan *cyberloafing* kepada kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Stres kerja ialah keadaan yang dinamik dimana di dalam hal ini seseorang berhadapan terhadap kesempatan, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demans*), dimana berhubungan terhadap semua hal yang sangat dirinya inginkan dan hasil yang diperolehnya dianggap sebagai tidak pasti namun penting (Robbins, 2003). Perusahaan harus memperhatikan secara detail mengenai hal-hal yang mendukung para pekerja untuk bisa mendapatkan pengaruh positif darilingkungan kerja yang ada.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berpikir, dan kondisi seseorang (Cooper dalam Veithzal & Ella, 2011). Indikator stres kerja bersandar kepada pendapat yang dikemukakan oleh Jafar (2018) yaitu, a) tuntutan tugas; b) tuntutan peran; c) tuntutan antar pribadi; d) struktur organisasi;

kepemimpinan organisasi.

Cyberloafing

Perilaku *cyberloafing* ialah perilaku yang diperlihatkan oleh pegawai yang mempergunakan fasilitas internet yang dimiliki oleh perusahaan dimana tujuannya tidak berhubungan terhadap pekerjaan (Lim, 2002). Pengukuran terhadap skala perilaku *cyberloafing* dilakukan dengan mempergunakan skala Lim & Teo dimana tersusun atas aspek aktivitas browsing dan aktivitas emailing.

Perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku yang menggunakan fasilitas internet dengan tujuan yang tidak ada sangkut pautnya dengan pekerjaan. Skala perilaku *cyberloafing* diukur menggunakan skala Lim & Teo (2005), yang terdiri dari aktivitas browsing dan aktivitas emailing. Indikator *cyberloafing* menurut Blanchard & Christine, (2008) yaitu, a) menggunakan wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan; b) mempergunakan handphone disamping kepentingan pekerjaan; c) melakukan 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 terhadap kepentingan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja terkait hasil yang dimiliki oleh kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai ketika menjalankan tugas yang dilimpahkan kepada dirinya sejalan terhadap tanggung jawab yang dilimpahkan kepada dirinya (Mangkunegara, 2010). Penerapan tugas dapat dilakukan melalui tingkatan keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk mencapai target yang ditentukan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh seorang individu yang secara menyeluruh pada sebuah periode untuk menjalankan tugas, misalnya standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria dimana sebelumnya sudah ditentukan dan sudah mendapatkan kesepakatan bersama (Rivai, 2005). Maka hasil kerja menjadi jawaban bagi organisasi dari berhasil atau tidaknya karyawan ketika menjalankan tugas sejalan terhadap tujuan yang ditetapkan.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Indikator kinerja pegawai menurut Ginting (2019) yaitu, a) profesionalisme; b) proporsional; c) akuntabel; d) efektif dan efisien.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres ialah sebuah kondisi yang sifatnya internal, dimana hal ini dikarenakan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan dan situasi sosial, dimana memiliki potensi mengakibatkan kerusakan dan tidak terkontrol (Lantara & Nusran, 2019). Stres harus diatasi sesegera mungkin supaya sejumlah hal yang memberikan kerugian kepada perusahaan bisa sesegera mungkin dihindari. Stres kerja sangatlah berkaitan terhadap kinerja pegawai. Stres yang terlampau tinggi bisa mengakibatkan penurunan terhadap kinerja dikarenakan stres mengganggu terlaksananya pekerjaan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Julivia (2016), bahwa stres kerja kepada kinerja pegawai signifikan memberikan pengaruh negatif. Maka, jika pengurangan tingkat stres dilakukan tentunya terjadi peningkatan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa stres kerja punya pengaruh yang konkret kepada kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil Ahmad et al., (2019), bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Persoalan ini dimaksudkan jika meningkatnya stres kerja yang pegawai miliki maka kinerja pegawai bisa menurun.

Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai

Cyberloafing ialah tindakan dalam menggunakan email dan internet kantor yang tidak ada sangkut pautnya terhadap pekerjaan oleh pegawai dengan penuh kesengajaan ketika bekerja (Blanchard & Christine, 2008). Ketika pegawai relatif mempergunakan internet sebagai tujuan hiburan dan tidak ada sangkut pautnya terhadap pekerjaan. Persoalan ini bisa memberikan pengaruh kepada penurunan terhadap produktivitas kinerja, dan akan mengakibatkan penurunan terhadap kedisiplinan pada pegawai. Hal tersebut didukung oleh Paramitha & Wahyuni, (2021) bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan kepada kinerja pegawai. Serta riset yang dijalankan oleh Desnirita & Sari, (2022), bahwa variabel perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan kepada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan yang relevan termasuk jurnal, buku, dan penelitian sebelumnya serta penyebaran kuesioner guna mendapatkan hasil jawaban responden. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan memberi pembobotan pada kuesioner yaitu skor 1-5. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari 63 pegawai BKPSDM Tuban. Dalam hal ini pengambilan sampel yang dipakai yakni teknik sampling jenuh, artinya seluruh komponen populasi akan diambil datanya. Analisis data yang dipergunakan ialah Partial Least Square (PLS).

HASIL PENELITIAN

Faktor loading ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Factor Loading

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- Stres Kerja (X1)	0.851	0.842	0.063	0.063	13.504
X1.2 <- Stres Kerja (X1)	0.87	0.862	0.05	0.05	17.439
X1.3 <- Stres Kerja (X1)	0.864	0.863	0.042	0.042	20.777
X1.4 <- Stres Kerja (X1)	0.831	0.825	0.049	0.049	16.929
X1.5 <- Stres Kerja (X1)	0.876	0.87	0.038	0.038	22.752
X2.1 <- Cyberloafing (X2)	0.825	0.822	0.059	0.059	13.898
X2.2 <- Cyberloafing (X2)	0.895	0.893	0.035	0.035	25.492
X2.3 <- Cyberloafing (X2)	0.852	0.851	0.049	0.049	17.553
X2.4 <- Cyberloafing (X2)	0.854	0.846	0.058	0.058	14.803
X2.5 <- Cyberloafing (X2)	0.87	0.87	0.036	0.036	23.888
Y1.1 <- Kinerja	0.846	0.838	0.052	0.052	16.207

Pegawai (Y) ₋					
Y1.2 <- Kinerja Pegawai (Y) ₋	0.899	0.898	0.025	0.025	36.361
Y1.3 <- Kinerja Pegawai (Y) ₋	0.787	0.785	0.055	0.055	14.358
Y1.4 <- Kinerja Pegawai (Y) ₋	0.841	0.837	0.047	0.047	17.841

Factor Loading menggambarkan hubungan antara indikator dan variabel. Apabila nilai melebihi 0,5 dianggap valid, dan nilai T-Statistic melebihi 1,96 tentunya signifikansinya terpenuhi. Semua indikator variabel Stres kerja (X1), *Cyberloafing* (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai *factor loading* melebihi 0,5 dan signifikan (Nilai T-Statistic melebihi $Z\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), dapat disimpulkan bahwa semua indikator sudah mempunyai tingkatan validitas yang baik.

Tabel 2
Average Variance Extracted

	AVE
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,712
CYBERLOAFING (X2)	0,739
STRES KERJA (X1)	0,737

Variance Extracted (AVE) adalah nilai yang menampilkan besarnya indikator yang terdapat dalam variabel laten. Syarat yang baik diperlukan apabila nilai AVE setiap konstruk melebihi 0,5. Hasil uji AVE untuk variabel Stres Kerja (X1) sejumlah 0,737, *variable Cyberloafing* (X2) sejumlah 0,739, dan Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 0,712. Ketiga variabel tersebut memperlihatkan nilai yang melebihi 0,5, sehingga variabel pada riset ini secara umum dianggap memiliki validitas yang baik.

Tabel 3.
Composite Reliability

	Composite Reliability
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,877
CYBERLOAFING (X2)	0,914
STRES KERJA (X1)	0,919

Pengukuran terhadap reliabilitas konstruk dilakukan menggunakan nilai

composite reliability. Apabila nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 indikator tersebut konsisten untuk melangsungkan pengukuran terhadap variabel latennya. Hasil uji *composite reliability* memperlihatkan variabel Stres Kerja (X1) sejumlah 0,919 variabel *Cyberloafing* (X2) sejumlah 0,914, dan Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 0,877. Sejumlah variabel tersebut memperlihatkan nilai *composite reliability* melebihi 0,70 yang mana dinilai bahwa semua variabel dalam riset ini reliabel.

Tabel 4
R-Square

	Composite Reliability
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,455
CYBERLOAFING (X2)	
STRES KERJA (X1)	

Pengujian model struktural (Inner Model) dilangsungkan pengujiannya melalui pemeriksaan terhadap hasil R-square yang menggambarkan kesesuaian model. Nilai $R^2 = 0,0455$ dapat diartikan bahwa model dapat menguraikan terhadap fenomena Kinerja Karyawan yang mendapatkan pengaruh dari variabel bebas yaitu Stres Kerja dan *Cyberloafing* sebesar 45,5%. Sementara itu sisanya 55,5% diuraikan oleh variabel lain di luar ruang lingkup riset ini (tidak hanya Stres Kerja dan *Cyberloafing*).

Tabel 5
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
<i>Cyberloafing</i> (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.325	0.326	0.135	2.414	0.016
Stres Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.417	0.429	0.135	3.078	0.002

Dalam pengujian hipotesis mempergunakan uji t, didapati nilai $p \leq 0,05$ (alpha 5%), dan signifikansi dapat disimpulkan jika signifikansi (positif) tinggi, serta sebaliknya jika $p \geq 0,05$ bisa disimpulkan jika signifikansinya rendah (negatif)

pengaruhnya. Menurut tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut, a) stres kerja (X1) memberikan pengaruh positif kepada kinerja pegawai (Y) bisa diterima, dimana memiliki *path coefficients* sejumlah 0,417 dan nilai T-statistic sejumlah $3,078 > 1,96$ atau P-value sejumlah $0,002 < 0,05$ hasilnya signifikan (positif); b) *cyberloafing* (X2) memberikan pengaruh positif dapat diterima kepada Kinerja Pegawai (Y), dimana memiliki *path coefficients* sejumlah 0,325 dan nilai T-statistic sejumlah 2,414 $> 1,96$, atau nilai P-value sejumlah $0,016 < 0,05$, hasilnya signifikan (positif).

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan pada hasil penelitian yang sudah dijalankan diperoleh hasil jika stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai. Berdasarkan hasil olah data menggunakan PLS didapatkan hasil bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai BKPSDM Tuban. Stres kerja sendiri dapat memantik kinerja pegawai artinya ketika pegawai dalam kondisi tertentu ketika mendapat tekanan maka akan lebih bekerja keras mencapai target, maka kinerja pegawai juga akan meningkat karena pegawai dalam pekerjaannya selalu berusaha dengan apa yang instansi tekankan. Dengan memperhatikan stres kerja, pegawai nyatanya akan memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai. Riset ini sejalan dengan Ekhsan & Septian, (2021) dimana menguraikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan.

Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan pada hasil penelitian yang sudah dilakukan diperoleh hasil jika *Cyberloafing* sendiri dapat memantik kinerja pegawai artinya ketika pegawai dalam kondisi tertentu ketika mendapat tekanan maka akan mengalihkan fokus terlebih dahulu dengan *cyberloafing*. Setelah itu pegawai dapat lebih bekerja keras mencapai keinginan instansi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat karena pegawai dalam pekerjaannya selalu berusaha dengan apa yang instansi tekankan. Dengan memperhatikan *cyberloafing*, pegawai nyatanya akan memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai. Riset ini sesuai dengan Budiarti & Pratama, (2022) dimana menguraikan perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan.

SIMPULAN

Simpulan dalam penelitian ini adalah, a) stres kerja memberikan pengaruh signifikan dan positif kepada kinerja pegawai pada BKPSDM Tuban; b) *cyberloafing* memberikan pengaruh signifikan dan positif kepada kinerja pegawai BKPSDM Tuban. Peneliti memberikan saran supaya peneliti berikutnya bisa melangsungkan riset selain variabel yang dipergunakan pada riset ini yang amna hasil yang diperoleh bisa lebih beragam. Jika peneliti berikutnya hendak melangsungkan riset menggunakan variabel yang sama, harapannya peneliti berikutnya bisa memperkaya variabel bebas atau menggantinya menggunakan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2811-2820. <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Armstrong, G. (2004). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: PT. Indeks
- Asih, G. Y. (2009). *Ergonomika dalam Kehidupan Sehari-hari*. Semarang: Semarang University Press
- Blanchard, A. L., & Christine, A. H. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: the Role of Norms and External Locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563207000805>
- Cooper, C., & Straw, A. (2014). *Stres Manajemen Sukses dalam Sepekan*. Jakarta: Kesaint Blanc
- Julivia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 59-72. <https://www.neliti.com/id/publications/97770/pengaruh-stres-kerja-dan-konflik-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>
- Desnirita, D., & Sari, A. P. (2021). Dampak Beban Kerja dan Prilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.31933/jaaip.v2i1.540>
- Ginting, I. M. (2019). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35-44. <https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/51>
- Budiarti, I., & Pratama, L. (2022). Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional, dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Jasa e-Logistik Bisnis di Bandung). *JEMBA: Journal of Economics, Management, Business, and Accounting*, 2(1), 37-46. <https://doi.org/10.34010/jemba.v2i1.6842>

- Jafar, J. (2018). *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VI*. Makassar : UIN Alauddin Makassar
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka
- Lim, V. K. G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Grasindo
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategi Kewirausahaan*, 1(1), 11-18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Ozler, N. D. E., & Polat, G. A. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of E-Business and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijeveg/issue/26199/275855>
- 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), 1-25. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/JBE/article/view/5209>
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE
- Robbins, S. P. (2004). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sofyanty, D. (2019). Perilaku Cyberloafing Ditinjau dari Psychological Capital dan Adversity Quotient. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 186–194. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.5610>
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada