

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fikir yang dimiliki individu (Hasibuan (2007)). Selanjutnya dijelaskan daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan adalah diperoleh untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang ditanggung. Jadi, sumber daya manusia merupakan fungsional yang memiliki tenaga bagi organisasi untuk menjalankan tugasnya.

Dalam upaya pengembangan SDM hendak mendasarkan pada prinsip peningkatan kualitas dan kemampuan kerja. Terdapat beberapa tujuan pengembangan SDM, di antara lain yaitu (1) meningkatkan kompetensi secara konseptual dan tehnikal; (2) meningkatkan produktivitas kerja; (3) meningkatkan efisiensi dan efektivitas; (4) meningkatkan status dan karier kerja; (5) meningkatkan pelayanan terhadap klient; (6) meningkatkan moral-etis; dan (7) meningkatkan kesejahteraan.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai tujuan perusahaan hal yang paling berperan penting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM). Semua potensi sumber daya manusia dapat menunjang perusahaan dalam memaksimalkan hasil yang akan dicapai. Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan, manajemen sumber daya manusia ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Mudah-mudahan mengakses internet dan canggihnya teknologi milik perusahaan sulit untuk dimanfaatkan jika tidak menyertakan sumber daya manusia yang aktif dalam pemanfaatannya. Karyawan yang seharusnya mengelola internet, bukan internet yang mengelola karyawan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ita Nurmalasari (2020) untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Berikut tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Tujuan personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal yaitu bertujuan untuk sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya sendiri individunya. Tujuan individual ini berentang dari yang sangat teknis sampai dengan yang aspirasi, dan dari tujuan jangka pendek sampai dengan jangka panjang. Tujuan jangka pendek individu umumnya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan sandang, sampai dengan kebutuhan tingkat tinggi yaitu aktualisasi diri (lihat teori Maslow). Sedangkan kebutuhan jangka panjang merupakan kebutuhan rohani untuk mencapai tujuan di akhirat nanti. Kebutuhan jangka panjang ini tercermin dari keyakinannya bahwa pencapaian tujuan duniawi (terutama bekerja) merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan rohani di akhirat nanti.

2. Tujuan Fungsional (*Functional Objective*)

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang memelihara kontribusi bagian-bagian dalam organisasi agar sumber daya manusia pada bagian-bagian itu dapat menjalankan tugas secara optimal. Setiap sumber daya manusia akan memiliki makna fungsional jika manajemennya mampu memenuhi tujuan permintaan organisasi. Dengan demikian manajemen bertugas untuk mengoptimalkan agar setiap sumber daya manusia dapat berkontribusi pada bagian tugas dan fungsi yang dijalankan.

3. Tujuan Organisasional (*Organizational Objective*)

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang terkait dengan keefektifan organisasi. Tujuan organisasional dapat diukur dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi. Jika organisasi itu adalah perusahaan konstruksi, maka tujuan organisasionalnya adalah seberapa maksimal proyek yang dijalankan. Hal ini dapat dilihat dari hasil akhir bila proyek tersebut sudah terselesaikan.

4. Tujuan Masyarakat (*Society Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang timbul di masyarakat, sehingga organisasi diharapkan dapat memberi manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Pencapaian tujuan masyarakat merupakan dampak (*outcomes*) yang ditimbulkan dari pencapaian tujuan sebelumnya, yaitu tujuan organisasional. Pencapaian tujuan masyarakat pendidikan tercermin dari keberhasilan generasi yang dihasilkan oleh sekolah sebagai warga masyarakat yang jauh lebih berkualitas dari masyarakat pada generasi sebelumnya.

d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas manajemen Sumber Daya Manusia yaitu untuk mengelola karyawan Organisasi dengan seefektif mungkin agar diperoleh suatu Sumber Daya Manusia yang mencapai tujuan perusahaan. Menurut Danang Sunyoto (2012) fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki landasan yang kuat untuk menjadi pijakan penerapan atau praktik yang diterapkan dalam organisasi. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengorganisir semua tenaga kerja dalam perusahaan.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengarahkan tenaga kerja dalam organisasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengendalikan tenaga kerja dalam organisasi

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan SDM

Dalam fungsi ini dilakukan seleksi untuk karyawan baru sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tahap yang dilakukan yaitu penarikan – seleksi – orientasi – penempatan.

b. Pengembangan

Semakin berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan. Maka, diperlukan adanya adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan tersebut. Perusahaan perlu melakukan pelatihan sebagai mengembangkan ilmu pengetahuan yang sudah semakin berkembang.

c. Kompensasi dan proteksi

Sebagai bentuk motivasi karyawan dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. Perusahaan memberikan upah, insentif, tunjangan, dan keselamatan Kesehatan kerja sebagai bentuk kompensasi dan proteksi kepada karyawan.

d. Pemeliharaan

Untuk mencapai tujuan dan target perusahaan dibutuhkan adanya kondisi fisik yang sehat, mental yang sehat, dan karyawan perusahaan mempunyai rasa loyalitas terhadap perusahaan.

e. Kedisiplinan

Perusahaan membuat kebijakan sebagai bentuk penerapan disiplin kepada karyawan. Hal ini dalam berupa beberapa peraturan dalam penandatanganan kontrak, budaya organisasi perusahaan, dan lain sebagainya.

B. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

2. Cyberloafing

a. Pengertian Cyberloafing

Role Theory (Kahn et al, 1764) menyatakan organisasi merupakan bentuk system aturan yang terdiri dari tugas dan tanggung jawab serta motivasi pegawai

guna merealisasikan aturan yang sudah dibuat. Sesuai dengan tujuan awal dibentuknya organisasi, pegawai disosialisasikan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memaksimalkan keuntungan perusahaan berdasarkan hasil kinerja yang dihasilkan. Apabila pegawai tidak memenuhi perjanjian awal dengan organisasi atau perusahaan bersangkutan akan dikenakan sanksi yang tidak memenuhi perjanjian awal organisasi. Diketahui beberapa perilaku menyimpang pegawai dalam organisasi antara lain ketidaksopanan, cyberloafing, penyerangan di fisik tempat kerja, berkata kasar atau marah dengan kata-kata yang menyinggung perasaan, pencurian di tempat kerja oleh karyawan (Robbins, 2004). Disimpulkan salah satu bentuk pegawai melanggar perjanjian awal dengan organisasi yaitu perilaku cyberloafing. Tindakan mengakses internet sepanjang jam kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan disebut cyberloafing (Lim, 2002). Bertukar pesan, belanja online shop, mengakses youtube, bermain game online, mengakses situs olahraga, bermain judi online pada saat jam kerja dan tidak ada urusannya dengan pekerjaan termasuk perilaku cyberloafing.

Istilah karyawan menggunakan fasilitas internet melalui perangkat pribadi atau perusahaan untuk kepentingan pribadi melalui perangkat pribadi atau fasilitas dari perusahaan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja disebut cyberloafing (Van Doorn, 2011). Banyak istilah lain yang digunakan oleh peneliti seperti *cyberslacking*, *cyberslouching*, *junk computing*, *cyberloafing*, dan *non-work related computing* (Ozler, D., & Polat, 2012). Perilaku cyberloafing mengurangi angka produktivitas pegawai perusahaan dengan menggunakan sumber daya jaringan yang tidak efisien, sehingga merugikan perusahaan yang mengurangi daya saing perusahaan. Hasil penelitian juga menyatakan perilaku cyberloafing adalah kegiatan pemborosan waktu dan dapat membuka rahasia perusahaan.

Pegawai perusahaan melakukan cyberloafing karena adanya *work stressor*, seperti *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload* (Henle & Blanchard, 2008). *Role conflict* diartikan karyawan yang melakukan cyberloafing karena terjadi konflik antara sesama rekan kerja atau pegawai ada konflik dengan atasannya yang terlalu melakukan tekanan kerja terhadap pegawainya. *Role ambiguity* dijadikan alasan oleh pegawai tindakan cyberloafing karena kurangnya motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Tidak punya pedoman dan tujuan yang jelas dalam

pekerjaan karena tidak ada motivasi yang jelas (McKinney, 2003). *Role overload* yang disebabkan oleh beban pekerjaan yang melebihi kapasitas yang dimiliki pegawai (Zoghbi, 2007). Stanton, 2000 menyebutkan pegawai yang menggunakan yang sering menggunakan internet lebih puas terhadap pekerjaan daripada pekerjaan yang jarang atau tidak menggunakan internet. Hubungan mutualisme antara internet dengan pegawai untuk menghilangkan stress kerja (Ozler, D. & Polat, 2012).

Henle dan Blanchard, 2008 menyebutkan *cyberloafing* terdiri dari *serious cyberloafing* dan *minor cyberloafing*. *Serious cyberloafing* adalah perilaku *cyberloafing* seperti bertukar pesan email pribadi, bermain game online, instant messaging, dan sebagainya. Sedangkan *minor cyberloafing* menggunakan internet kearah lebih serius atau bisa dikatakan melanggar hukum, seperti bermain slot judi online, membuka situs larang pornografi, mengunduh video atau film yang melanggar copy right. Dalam sebuah penelitian (Lim dan Teo, 2005) menyatakan banyak studi kasus di Amerika Serikat yang mengatakan bahwa 84% pegawai bertukar email yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dan 90% karyawan mengakses internet hanya untuk kepentingan pribadi.

b. Faktor – Faktor terjadinya Perilaku Cyberloafing

Terdapat empat faktor yang menyebabkan terjadinya perilaku *cyberloafing*, yaitu (Ozler dan Polat, 2012)

1. Faktor Individual

Faktor yang timbul dari dalam diri manusia seperti persepsi dan sikap diri sendiri, sifat pribadi yang meliputi *shyness*, *loneliness*, *isolation*, *self control*, harga diri dan locus of control, kecanduan dan adiksi terhadap internet, factor demografis, rasa keinginan untuk selalu eksis dan terlibat dalam dunia maya, norma sosia dan kode etik personal.

2. Faktor Organisasi

Organisasi dan lingkungan pegawai juga dapat menimbulkan kecenderungan pegawai untuk melakukan perilaku *cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan dari manajerial, pandangan partner kerja

terhadap perilaku cyberloafing, sikap pegawai dan karakteristik pekerjaan yang pegawai lakukan.

3. Faktor Situasional

Faktor situasional terjadi karena keadaan pegawai ketika memiliki fasilitas internet di tempat kerjanya (Weatherbee, 2010). Contoh faktor situasional adalah kedekatan jarak (seperti jarak ruangan pegawai) dengan pimpinannya. Akrabnya pegawai dengan atasannya di perusahaan secara tidak langsung akan mempengaruhi cyberloafing. Pemimpin terkadang juga tidak memberikan contoh yang baik kepada pegawainya. Kadang kala pemimpin juga secara blak-blakan melakukan perilaku cyberloafing di depan bawahannya sehingga pegawai yang merasa mencontoh atasannya ikut melakukan hal yang atasannya lakukan. Hal itu semua seharusnya dapat di control instansi terhadap pelakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan instansi.

4. Faktor Kebiasaan dan Kecanduan

Kebiasaan timbul berdasarkan urusan perilaku cyberloafing yang sedang atau selalu ingin update dan ikut terhadap berita yang sedang vira di internet sehingga perilaku cyberloafing ingin selalu menanggapi hal yang sedang viral di dunia maya.

c. Indikator Cyberloafing

Menurut Blanchard dan Henle (2018), cyberloafing terbagi menjadi dua tingkatan yaitu:

a. Minor Cyberloafing

Minor cyberloafing merupakan jenis cyberloafing dimana kondisi pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Minor cyberloafing terdiri dari penggunaan e-mail atau browsing situs hiburan. Contoh-contoh dari minor cyberloafing yaitu mengirim dan menerima e-mail pribadi, mengunjungi situs olah raga, memperbarui status jejaring sosial, serta berbelanja online. Minor cyberloafing mirip dengan perilaku umum lain yang tidak sepenuhnya ditoleransi di tempat kerja, seperti mengangkat telpon pribadi atau mengobrol hal-hal yang bersifat pribadi saat sedang bekerja.

b. Serious Cyberloafing

Serious cyberloafing merupakan tipe cyberloafing dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena melanggar norma perusahaan dan berpotensi ilegal. Contoh-contoh dari perilaku serious cyberloafing adalah judi online, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi. Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Cyberloafing, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari Blanchard dan Henle, 2018 yaitu Minor Cyberloafing, Serious Cyberloafing yang sesuai dengan fenomena dan objek penelitian pada Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Sunarso (2010), beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas pekerjaan yang dibebankan organisasi perusahaan kepada pegawai perusahaan dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan. Untuk menyelesaikan berapa jangka waktu yang diberikan kepada pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan analisis beban kerja. Beban kerja yang tinggi membutuhkan sumber daya manusia yang bertenaga tinggi juga. Jika beban kerja berlebih bisa menyebabkan stres yang berlebihan dan menimbulkan rasa kebosanan terhadap pekerjaan. Banyak pekerjaan yang wajib diselesaikan dengan jangka waktu yang diberikan. Menurut Lim (2002), perilaku cyberloafing dapat disebabkan dari beban kerja yang berlebihan karena adanya tuntutan atau beban kerja yang berlebihan.

Menurut Permendagri No.12/2008 (Chandra &Adriansyah, 2017) beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan atau unit organisasi. Secara sederhana beban kerja merupakan kapasitas yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun jumlahnya banyak diberikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Hubungan antara beban kerja dan kemampuan pegawai saling keterikatan. Jika beban kerja lebih besar daripada kemampuan pegawai perusahaan dapat menimbulkan stress kerja. Pegawai yang merasakan stress kerja dapat mencari hiburan sejenak dan menunda tugas – tugasnya.

Hal ini menjadi bahan evaluasi bagi organisasi perusahaan dengan bagaimana memberikan kapasitas yang sesuai kepada pegawainya. Penyesuaian kapasitas pegawai perusahaan pada pegawainya guna untuk tidak menghambat pegawai dari tanggung jawabnya.

Positif atau negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan factor peran dan sebuah pekerjaan. Beban kerja berkaitan dengan suatu pekerjaan dimana individu memberikan penilaian tentang jumlah tuntutan tugas dan aktivitas yang membutuhkan kekuatan mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang dapat dilihat dari beberapa indicator beban kerja (Robbins, 2014).

1. Beban Kerja Tinggi

Beban kerja yang berlebih sering kali didapati oleh pegawai. Peran berlebihan (*role overload*) menurut Baurer dan Erdogan (2012) diartikan sebagai memiliki waktu dan sumber daya yang tidak mencukupi untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Ketika sebuah organisasi merosot, karyawan yang tersisa harus menyelesaikan tugas yang dilakukan oleh pekerja yang dipecat, yang menyebabkan kelebihan beban peran (Baurer dan Erdogan, 2012). *Work overload* atau disebut juga dengan kelebihan beban kerja dibedakan dalam *quantitative overload* dan *qualitative overload* (Berry dalam Syukri, 2017). Menurut Berry mereka yang bersifat kuantitatif adalah "*having too much to do*", sedangkan yang bersifat kualitatif "*too difficult*". Apabila para pekerja merasa bahwa terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, terlalu beragam hal yang harus dilaksanakan, atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan kerja yang dibebankan, maka keadaan ini disebut dengan kuantitatif overload (Ivancevich dan Matteson dalam Syukri, 2017).

Beban peran yang terlalu berat, ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya karena standard hasil yang terlalu tinggi hal ini bisa menyebabkan turunnya rasa percaya diri. Banyak tugas dengan tersedianya waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Permatasari, 2010).

2. Beban Kerja Rendah

Beban kerja yang rendah bisa disebabkan oleh tidak adanya integritas, pegawai bekerja hanya menunggu perintah dari atasan, pegawai yang hanya bekerja berdasarkan atasan ini menyebabkan terjadinya perilaku cyberloafing. Beban kerja yang rendah juga bisa disebabkan oleh orang yang diberikan beban pekerjaan memiliki kemampuan yang rendah sehingga diberikan beban kerja yang sedikit.

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011) adapun dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yakni faktor internal dan eksternal

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari individu dan pribadi manusia akibat dari beban kerja eksternal. Hal ini menyebabkan timbulnya rasa stress kerja, yang meliputi faktor somatic yaitu umur, jenis kelamin, Kesehatan, kondisi, gizi, ukuran tubuh, dan sebagainya. Kedua faktor psikis, yaitu persepsi, kepuasan, motivasi, keinginan, kepercayaan, dan lainnya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari luar pegawai yakni sebagai berikut

a. Tugas (*Task*)

Task berbentuk fisik seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruang berkerja, lingkungan perusahaan, sikap kerja, stasiun kerja, cara angkut, serta beban yang dijalankan. Tugas bersifat mental dan tanggung jawab yang besar, emosi, kompleksitas pekerjaan merupakan faktor eksternal task beban kerja.

b. Organisasi Kerja

Manajemen waktu yang diberikan perusahaan bagi pegawainya seperti lama jam kerja yang ditentukan, waktu istirahat yang sesuai dengan kondisi waktu geografis perusahaan terletak, pembagian shift kerja berdasarkan kebutuhan hasil produksi perusahaan, system kerja, dan lain sebagainya.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat menimbulkan adanya beban kerja tambahan seperti

kegiatan fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja secara biologis, dan keadaan psikologis pegawai.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Murti (2013) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator-indikator beban kerja mencakup:

1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja (revisi hasil pekerjaan)
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
3. Sikap terhadap pegawai
4. Pemahaman substansi dasar tentang bekerja
5. Etos kerja
6. Perilaku ketika bekerja
7. Menyelesaikan tugas yang menantang
8. Kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu.

4. Kelelahan Bekerja

a. Pengertian Kelelahan Bekerja

Kelelahan Berkerja atau *burnout* merupakan sebuah keadaan kelelahan emosional, mental, dan fisik yang disebabkan oleh stress yang berlebihan dan berkepanjangan di dalam pekerjaan (Maslach, 1998). Freudenberger & Richelson (1981) mendefinisikan *burnout* sebagai bentuk kelelahan yang muncul dikarenakan individu yang bekerja terlalu keras (baik waktu dan tenaga), berdedikasi, dan tidak mengutamakan kebutuhan serta keinginan. Hal tersebut membuat karyawan perusahaan merasakan tekanan – tekanan yang dapat berasal dari dalam diri sendiri, orang lain, customer, rekan kerja, dan lain – lain. Tekanan ini akan menimbulkan rasa bersalah sehingga mendorong orang untuk bekerja makin keras. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Kekurang jelasan hak dan tanggung jawab kerja serta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi.

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengandiri individu di dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja karyawan itu adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal (Rizka, 2013).

Menurut Herriato (2010) beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang maupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Stone (Nurrani, 2009) menyebutkan bahwa beban kerja merupakan perbandingan dari waktu yang diminta untuk melaksanakan tugas dengan waktu yang telah ditentukan, itu berarti beban kerja yang berlebihan atau overload, sedangkan bila waktu yang diminta untuk melakukan pekerjaan tersebut kurang dari waktu yang telah ditentukan itu berarti beban kerja dibawah standat atau underload. Ketidak larasan antara beban kerja yang di bebani oleh seseorang dengan tuntutan waktu yang segera diselesaikan dapat mengakibatkan kejenuh dalam kerja. Menurut Leiter & Maslach (Dina, 2015) kelelahan bekerja biasanya terjadi karena adanya ketidak sesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performasi kerja.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kelelahan Bekerja

Menurut Pines dan Kafry (1978) *burnout* merupakan kondisi karyawan yang merasa tertekan, kebosanan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang menyebabkan kelelahan secara emosioanl dan depresi akibat pekerjaan yang terlalumempuk , serta faktor-faktor berikut :

- a. Lingkungan kerja yang kurang baik
- b. Minimnya dukungan dari pimpinan perusahaan atau atasan pimpinan perusahaan
- c. Persaingan antar rekan kerja yang tidak sehat, bahkan sampai saling menjatuhkan
- d. Konflik peran antara pekerjaan dan urusan pribadi individu

- e. Role overload karyawan dimana kondisi karyawan memiliki pekerjaan yang sangat banyak dan bertumpuk dalam waktu tertentu.

Berdasarkan faktor-faktor kelelahan bekerja diatas dapat menimbulkan perilaku kerja yang kontra produktif seperti cyberloafing.

b. Indikator Kelelahan Bekerja

Menurut Malach & Leiter dalam bukunya Friane (2017) tiga indikator yang dijadikan tolak ukur kelelahan bekerja, yaitu :

a. *Exhaustion* (kelelahan)

Kelelahan di dalam burnout dapat ditandai dengan adanya kelelahan dalam waktu yang sangat lama yang terjadi baik secara mental, fisik, dan emosional.

b. *Cynicism* (sinis)

Cynicism merupakan sikap sinis, acuh tak acuh, dan bermalas malasan cenderung akan menarik diri dari lingkungan kerja dan teman-temannya.

c. *Ineffectiveness* (tidak efektif)

Ineffectiveness dilihat merupakan perasaan yang tidak berdaya dan akan merasa jika semua tugas dan pekerjaan yang diberikan berat kepada karyawan.

Menurut (Greenberg and Baron, 2003) indikator kelelahan bekerja berupa kelelahan fisik, kelelahan emosional, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri, lalu yang terakhir ada depersonalisasi.

a. Kelelahan fisik

Kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam waktu yang berkepanjangan dan akan menunjukkan sebuah keluhan fisik seperti demam, sakit kepala, susah tidur atau insomnia, dan perubahan nafsu makan yang diekspresikan dengan kurangnya semangat dalam bekerja.

b. Kelelahan emosional

Merupakan kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari tuntutan emosional yang berlebihan yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian.

Orang yang mengalami ini akan merasa bahwa hidupnya kosong, akan merasa lelah, dan tidak dapat untuk mengatasi tuntutan pekerjaan.

c. Penurunan prestasi pribadi

Dapat ditandai dengan rendahnya motivasi kerja, dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi tersebut akan terlihat pada rendahnya tingkat prestasi yang akan dicapai.

d. Depersonalisasi

Depersonalisasi bisa ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial dan tidak peduli dengan lingkungan serta orang-orang disekitarnya

5. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Perilaku cyberloafing yang memiliki dampak terhadap beban kerja dan burnout, cyberloafing juga dapat dipengaruhi oleh stress kerja yang terjadi pada pegawai. Stress kerja merupakan hal yang berhubungan dengan pekerjaan akibat beban kerja yang menumpuk dan memiliki tenggang waktu yang sudah ditentukan oleh atasan pegawai. Pegawai yang mengalami stress kerja maka aktivitas pegawai yang menggunakan internet yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan meningkat (Sen, dkk, 2012). Stress kerja juga dapat muncul yang dapat ditimbulkan dari emosi individu, fisiologis, dan pikiran terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang menuntut pegawai dalam pekerjaan (Wijono, 2015).

Menurut Lazarus dan Folkman (2006) ketika pegawai mengalami stress saat kerja, pegawai cenderung mencari cara untuk menghilangkan stress kerjanya, hal tersebut disebut dengan *coping*. Pegawai yang menjadikan alasan perilaku cyberloafing sebagai sarana hiburan ditengah pekerjaan yang banyak tetap saja perilaku tersebut tidak dibenarkan. Pegawai yang sudah diberi upah gaji oleh perusahaan harus tetap meningkatkan produktivitas yang harus dicapai. Pegawai yang melakukan perilaku cyberloafing dapat dianggap lari dari tanggung jawab.

b. Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Smet (1994) faktor yang mempengaruhi dapat menimbulkan

munculnya stres, baik internal yang meliputi kondisi fisik dan psikologis, maupun eksternal yang meliputi faktor organisasional dan kondisi lingkungan kerja yang menimbulkan tekanan pada individu.

Menurut Cooper (2012) faktor – faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah sebagai berikut :

1. Stres dalam kondisi pekerjaan

Beban kerja yang terlalu tinggi secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya untuk Kesehatan, jadwal pekerjaan yang terlalu padat.

2. Stres dalam peran

Peran yang tidak jelas, seperti pada gender yang membedakan gender dan stereotipe peran gender.

3. Stres dalam lingkungan pekerjaan

Lingkungan pekerjaan seperti iklim kerja yang tidak sehat, adanya konflik antar rekan kerja, dan adanya persaingan antar politik perusahaan.

4. Stres dalam pengembangan karir

Perjanjian dalam promosi jabatan yang rendah dari kemampuan yang dimiliki pegawai, promosi jabatan yang lebih tinggi daripada kemampuan yang dimiliki pegawai, keamanan pekerjaan, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi dalam pekerjaan.

5. Stres dalam struktur organisasi

Tidak terlalu ada pengawasan atau kontrol yang dilakukan atasan kepada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Juga atasan tidak melibatkan bawahan dalam membuat keputusan.

c. Indikator Stres Kerja

Robbins (2018) menyatakan indikator dari stress kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas

Hal ini merupakan pekerjaan pegawai seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran memiliki hubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain antar rekan kerja.

4. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi

Gaya kepemimpinan manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan



B. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

1. Keterkaitan Beban Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing

Menurut Tarawaka (2010), beban kerja merupakan beban yang ditanggung oleh tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditanggung. Beban yang ditanggung tersebut terjadi apabila tugas karyawan diberikan harus dikerjakan sesuai dengan kurun waktu yang sudah ditentukan. Terdapat faktor karaktersitik pekerjaan dimana terdapat karakteristik pekerjaan yang membuat karyawan cenderung melakukan cyberloafing. Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap perilaku cyberloafing yang dilakukan pegawai pekerjaan, karena semakin tinggi beban kerja yang didapatkan karyawan maka semakin tinggi juga keinginan untuk melakukan cyberloafing.

2. Keterkaitan Kelelahan Bekerja terhadap Perilaku Cyberloafing

Freudenberger mendenifiskan kelelahan bekerja sebagai bentuk kelelahan yang muncul karena individu bekerja terlalu keras dalam bentuk waktu, tenaga, berdedikasi, dan tidak mengutamakan kebutuhan serta keinginan setiap individu. Terjadinya burnout pada karyawan dapat menimbulkan tekanan-tekanan yang berasal dari diri sendiri, lingkungan kerja, rekan kerja, serta deadline pekerjaan yang semakin dekat. Semakin mendesaknya hal-hal tersebut pada karyawan, maka menyebabkan terjadinya burnout pada karyawan sehingga karyawan dapat melakukan tindakan cyberloafing pada jam kerja diluar kepentingan pekerjaan.

3. Keterkaitan Stres Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2014). Kondisi stres kerja terjadi disaat keadaan tidak nyaman secara psikologi akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu karyawan. Ketika seseorang merasa stres maka membutuhkan hiburan sebagai penenang pikiran. Semakin tinggi stres kerja yang dihadapi karyawan maka semakin tinggi juga karyawan dapat melakukan tindakan cyberloafing.

C. Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2.1

Rujukan Penelitian

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Anindita Wicaksono Helianto (2012)	Pengaruh Stress Kerja pada Cyberloafing	Stress Kerja (X1) PADA CYBERLOAFING (Y)	Role conflict mempunyai pengaruh positif terhadap cyberloafing. Sehingga semakin tinggi conflict yang di alami karyawan di kantormaka akan tmempengaruhi karyawan melakukan cyberloafing
2	Meilianda Putri Sani (2015)	Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT.ABC di Kabupaten Kendal)	Beban Kerja (X1), Burnout (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Perilaku Cyberloafing (Y)	Beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan
3	Egy Yolando Putra, Harlina Nurtjahjanti (2019)	Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Cyberloafing pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro	Komitmen Orgnisasi (X1) terhadap perilaku Cyberloafing (Y1)	Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin rendah tingkat cyberloafng .

Lanjutan Tabel 2.1

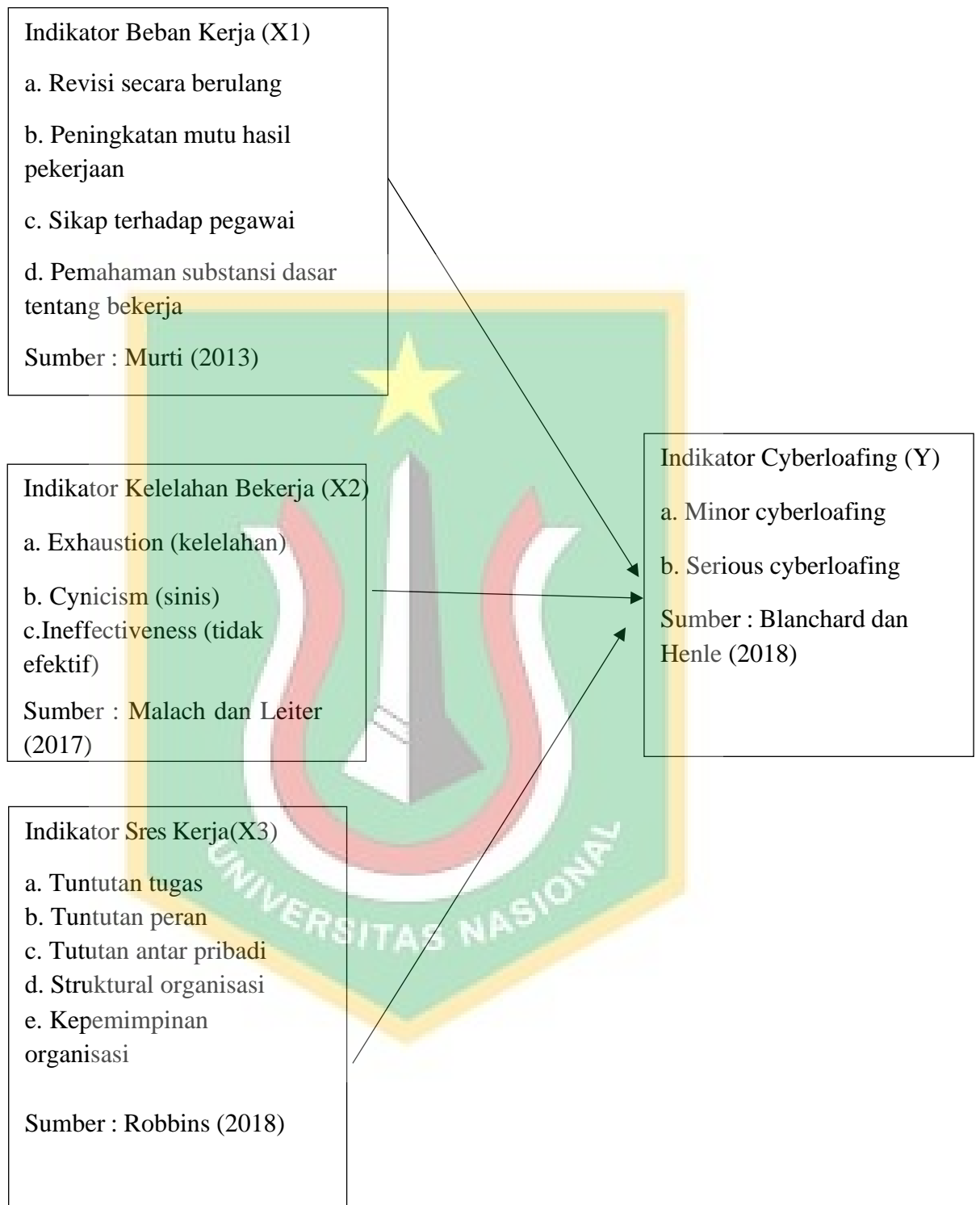
3	Egy Yolando Putra, Harlina Nurtjahjanti (2019)	Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Cyberloafing pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro	Komitmen Organisasi (X1) terhadap perilaku Cyberloafing (Y1)	Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin rendah tingkat cyberloafing
4	Emi Yusnia (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku Cyberloafing Karyawan di PT. Abason Baby Product Surabaya	Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), terhadap perilaku Cyberloafing (Y)	Semakin tinggi beban kerja berlebih (Overload) maka kecenderungan karyawan melakukan pelarian dari tugasnya dengancara berperilaku cyberloafing semakin tinggi pula.
5	Desnirita, Anjariska Puriatna Sari(2022)	Dampak Beban Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta	Beban Kerja (X1) dan Perilaku Cyberloafing (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula perilaku cyberloafing dan kinerja karyawan semakin rendah
6	Wenefrida Ardhian Ayu (2021)	Pengaruh Work Conflict dan Beban Kerja terhadap Burnout dan Dampaknya pada Cyberloafing (Studi Pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi)	Work Conflict (X1), Beban Kerja (X2), terhadap Burnout (Y1) dan dampaknya pada Cyberloafing (Y2)	Burnout berpengaruh terhadap timbulnya cyberloafing. Semakin tinggi burnout yang dialami yang dialami seseorang maka tingkat perbuatan cyberloafing akan tinggi.

Lanjutan Tabel 2.1

7	Siti Nur Azizah (2019)	Cyberloafing sebagai Strategi Mengatasi Kebosanan Kerja	Bosan Kerja (X) terhadap perilaku Cyberloafing (Y)	Semakin tinggi tingkat kebosanan semakin besar juga rasa ingin melakukan tindakan cyberloafing
8	Mazzanov Dhira Brata Moffan & Seger Handoyo (2020)	Pengaruh stress kerja terhadap cyberloafing dengan kepuasan kerja sebagai variable moderator pada karyawan di Surabaya	Stress kerja (X1), terhadap Cyberloafing (Y)	Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku cyberloafing.
9	Firman Hari (2020)	Hubungan Persepsi Beban Kerja dan Coping Stress dengan Perilaku Cyberloafing	Beban Kerja (X1), Coping Stress (X2), terhadap perilaku cyberloafing (Y)	Persepsi beban kerja dan coping stress berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing
10	Fatiya Halum (2020)	Kebosanan Kerja sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing pada Karyawan	Kebosanan Kerja (X1) terhadap perilaku Cyberloafing (Y)	Kebosanan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing

D. Kerangka Analisis

Penelitian ini menjelaskan pengaruh Beban Kerja (X1), Indikator Burnout (X2) dan Stres Kerja (X3) sebagai variabel Independent terhadap Perilaku Cyberloafing (Y) sebagai variabel Dependent. Berikut kerangka analisis dalam penelitian ini yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Analisis

E. Hipotesis

Sugiyono (2017) menyatakan hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang penelitian, landasan teori, dan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian ini untuk diuji kebenarannya, yaitu :

H1 : Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing di PT Rapid Infrastruktur Indonesia.

H2 : Kelelahan bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing di PT Rapid Infrastruktur Indonesia.

H3 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing di PT Rapid Infrastruktur Indonesia.

