

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kemajuan teknologi dan digitalisasi yang pesat di era Society 5.0 telah membawa transformasi besar dalam dunia kerja. Era ini menekankan pada integrasi antara teknologi digital dan kehidupan manusia untuk menciptakan nilai tambah dan solusi terhadap berbagai tantangan sosial. Terutama pada lingkup instansi, kemajuan teknologi ini memudahkan akses informasi, fleksibilitas kerja, serta mempercepat proses komunikasi dan kolaborasi. Maka saat ini, organisasi maupun instansi perlu mengubah kebiasaan lama mereka jika ingin beradaptasi dengan perkembangan zaman. Perubahan yang terjadi berimplikasi terhadap kesejahteraan karyawan sekaligus tingkat produktivitas kinerjanya. Muncul pula tantangan-tantangan baru, seperti meningkatnya stres kerja, beban kerja yang terus bertambah, dan fenomena perilaku beralih di tempat kerja seperti cyberloafing.

Pada organisasi maupun instansi memiliki asset yang berperan strategis dalam mendukung operasional untuk mencapai suatu tujuan yang dinamakan karyawan. Karyawan yaitu salah satu tenaga kerja yang memberikan kontribusi pada bentuk kerja fisik dan intelektual demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang mampu berkolaborasi pada teknologi, seperti menggunakan AI, big data, atau software kolaborasi digital, akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja instansi.

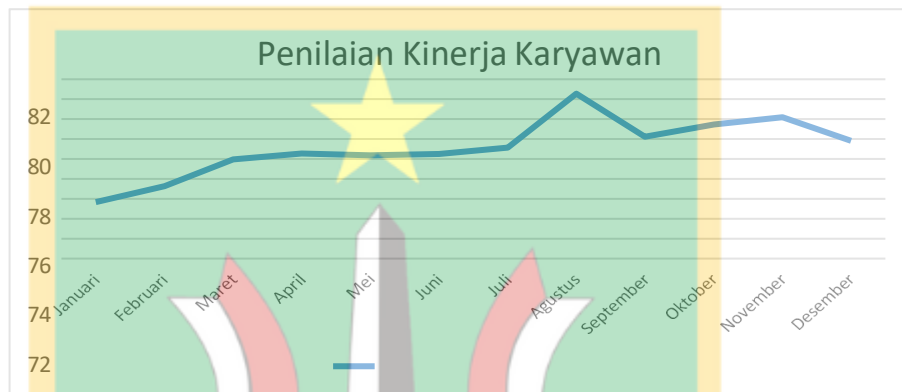
Menurut Sulistyowati (2021), SDM yaitu tenaga kerja yang berperan dalam instansi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam rangka meraih tujuan organisasi. Potensi yang dimiliki berupa aset serta berfungsi sebagai modal yang diolah dan dikembangkan secara produktif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pada konteks organisasi atau bisnis, SDM tidak hanya mengacu pada karyawan, tetapi juga mencakup keahlian, potensi, dan pengalaman yang dibawa setiap individu. Kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang membuat individu mampu melaksanakan tugas secara efektif.

Pada era digital saat ini, SDM memainkan peran sangat penting pada perkembangan teknologi yang semakin cepat. Kemajuan teknologi bisa mengubah cara berkomunikasi, bekerja, serta kebutuhan kompetensi di berbagai industry. Pada transformasi digital, SDM dituntut agar memiliki keterampilan teknis serta fleksibilitas agar beradaptasi dengan adanya perubahan yang sangat pesat pada era digital. Kemajuan teknologi pada saat ini mampu meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas pada kinerja karyawan, namun dapat juga memicu stress kerja bagi karyawan. Menurut Antonius (2020, hlm.), stres kerja diartikan sebagai kondisi psikologis yang muncul akibat adanya ketidakselarasan antara beban tugas dan kapasitas individu untuk menyelesaikannya. Dengan kata lain, ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas fisik maupun psikis seseorang, maka akan timbul stres kerja.

Stres yang timbul pada pekerjaan memiliki pengaruh terhadap performa pekerja. Beban kerja dirasakan terlalu berat dapat menghambat kemampuan berpikir serta mengganggu kondisi kesehatan. Apabila tekanan stres terjadi secara berkepanjangan, hal ini bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Selain persoalan stres kerja, beban kerja juga termasuk isu yang perlu diwaspadai, karena berdampak dengan kinerja karyawan di era digital ini. Menurut Vanchapo (2020), menjelaskan bahwa beban kerja yaitu berbagai aktivitas yang harus dikerjakan seorang pekerja dalam periode tertentu. Tugas tersebut tidak dianggap sebagai beban jika dapat diselesaikan dengan baik dan pekerja mampu menyesuaikan diri. Sebaliknya, apabila tidak dapat dituntaskan, maka aktivitas itu berubah menjadi beban kerja. Di era Society 5.0 ini mengintegritaskan sebuah teknologi yang canggih, seperti Artificial Intelligence (AI), Internet of Things (IoF), serta big data dalam menciptakan masyarakat yang berpusat pada manusia yang berfokus pada kesejahteraan sosial. Teknologi Society 5.0 membuat karyawan lebih sering terhubung, bahkan di luar jam kerja. Ini berpotensi menyebabkan kelelahan digital dan burnout yang menurunkan kinerja karyawan dan kualitas hidup.

Perusahaan PT Mitra Pinasthika Mustika Tbk bergerak dalam sektor perdagangan, pelayanan jasa, industri, serta transportasi. PT Mitra Pinasthika Mustika Tbk disingkat MPM ialah unit bisnis di bawah Saratoga Investama Sedaya yang beroperasi dalam sektor distribusi serta penjualan sepeda motor Honda. Dibawah merupakan data kinerja karyawan bagian Driver di PT. Mitra Pinasthika Mustika.

Gambar 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan (Driver) PT. Mitra Pinasthika Mustika Tahun 2024



Sumber: PT. Mitra Pinasthika Mustika

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Tahun 2024

| Bulan | Penilaian Kinerja Karyawan |
|-----------|----------------------------|
| Januari | 69.67 |
| Februari | 71.29 |
| Maret | 73.94 |
| April | 74.52 |
| Mei | 74.39 |
| Juni | 74.49 |
| Juli | 75.12 |
| Agustus | 80.56 |
| September | 76.22 |
| Oktober | 77.45 |
| November | 78.19 |
| Desember | 75.84 |

Sumber: PT. Mitra Pinasthika Mustika

Pada data di atas, dijelaskan bahwa persentase kinerja karyawan bagian driver merasakan kenaikan dan penurunan pada beberapa bulan di tahun 2024. Dapat dilihat kenaikan terjadi di bulan Januari sampai Agustus 2024, namun terjadi penurunan pada bulan September. Dan mengalami

penurunan kembali di bulan Desember tahun 2024. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan bagian driver merasakan peningkatan dan penurunan yang cukup drastis di akhir tahun 2024. Mengingat peran sumber daya manusia sangat krusial dalam menunjukkan keberhasilan perusahaan, perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui apakah para pekerja telah menunjukkan kontribusi yang cukup pada perusahaan. Dengan begitu penilaian KPI (Key Performance Indicator) bisa dipakai untuk menilai kinerja karyawan supaya lebih terukur.

Maka tingginya beban kerja akan membuat karyawan terburu-buru dalam mengambil keputusan yang kurang optimal, sehingga berpengaruh terhadap strategi yang sudah di targetkan untuk perusahaan. Ini bisa mengganggu stabilitas tim dan meningkatkan biaya operasional perusahaan. Tekanan dari beban kerja yang tinggi dalam lingkungan digital, terutama jika ada tuntutan untuk selalu "on" atau terhubung, dapat meningkatkan tingkat stres, kecemasan, dan risiko burnout. Dengan penggunaan teknologi untuk manajemen proyek dan waktu memungkinkan karyawan untuk mengatur tugas berdasarkan prioritas, mengurangi risiko beban kerja yang tidak terorganisir.

Beban kerja berlebih bisa menyebabkan kelelahan pada mental dan fisik, nantinya karyawan cenderung merasa terbebani sampai mengalami penurunan kualitas kinerja yang berdampak juga pada kinerja karyawan. Menurut Eurofound (2021) Pada sebuah organisasi penelitian Eropa, melaporkan bahwa digitalisasi telah meningkatkan beban kerja di banyak sektor. Dalam studi ini, ditemukan bahwa penggunaan teknologi yang berlebihan, seperti email atau pesan instan di luar jam kerja, menciptakan beban kerja yang semakin tinggi dan mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pada era Society 5.0, konsekuensi dari stres kerja dan beban kerja pada kinerja semakin kompleks. Menurut Robbins&Coulter (2018), kinerja merupakan hasil akhir darisuat aktivitas. Kinerja karyawan bersifat dinamis dan tidak akan selalu berjalan secara optimal. Pada beberapa situasi, kinerja karyawan yang menurun dapat terlihat seiring berjalannya

waktu. Tingkat stres pada karyawan berperan penting dalam menentukan kinerja. Stres kerja dikarenakan berbagai macam permintaan pekerjaan yang semakin kompleks (Jannah, 2021).

Menurut Inoue dan Kawakami (2021) Meneliti dampak digitalisasi pada kesehatan mental dalam konteks Society 5.0. Mereka menemukan bahwa digitalisasi memang memberikan kemudahan, tetapi juga meningkatkan risiko burnout. Faktor seperti komunikasi yang terus-menerus (email, pesan instan) dan akses yang tidak terbatas ke platform digital menyebabkan pekerja merasa harus selalu tersedia, yang menambah beban kerja dan stres.

Berbeda dengan Inoue dan Kawakami, Kadowaki (2022) Memperkenalkan konsep technostress sebagai hasil dari interaksi terus-menerus dengan teknologi dalam Society 5.0. Kadowaki menemukan bahwa technostress muncul ketika pekerja merasa tertekan untuk selalu menggunakan teknologi baru yang kompleks atau saat teknologi menyebabkan gangguan dalam pekerjaan. Ini menambah beban kerja dan memicu stres mental.

Dalam era Society 5.0, teknologi dan digitalisasi sangat mendukung produktivitas dan efisiensi, perilaku cyberloafing (pemakaian internet guna aktivitas pribadi selama jam kerja) mempunyai pengaruh yang kompleks pada kinerja karyawan. Cyberloafing dianggap salah satu bentuk gangguan digital yang dapat mengalihkan perhatian dari pekerjaan, namun dalam beberapa konteks, hal ini bisa berdampak positif atau netral.

Maka di era Society 5.0, stres kerja dan beban kerja menjadi lebih kompleks karena faktor digitalisasi, kebutuhan untuk adaptasi teknologi, dan batasan work-life yang semakin kabur. Di era Society 5.0, stres kerja dan beban kerja terbagi 2 aspek penting dapat mengakibatkan kinerja karyawan secara signifikan. Society 5.0 adalah konsep yang mengintegrasikan teknologi digital dan kecerdasan buatan ke dalam kehidupan manusia untuk menciptakan masyarakat yang lebih pintar, efisien, dan berfokus pada kesejahteraan manusia. Meski Society 5.0 bertujuan meningkatkan kualitas hidup, perkembangan teknologi dan digitalisasi justru menambah tantangan bagi para karyawan.

Di era Society 5.0 peran cyberloafing juga mengambil bagian dari strategi pemulihan dalam meningkatkan kinerja karyawan, kreativitas, dan kesehatan mental karyawan. Namun, cyberloafing yang berlebihan dan tidak terkontrol dapat merusak kinerja dan berpotensi menjadi bentuk prokrastinasi, terutama dalam lingkungan kerja hybrid dan digital. Koay et al. (2020) Menemukan bahwa cyberloafing dalam batas yang wajar dapat membantu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Mereka menyatakan bahwa cyberloafing memberi karyawan kesempatan untuk menghindari kejenuhan pekerjaan dan meningkatkan suasana hati. Hal ini terutama berlaku dalam lingkungan kerja digital intensif, di mana tekanan pekerjaan sering kali tinggi.

Chang & Ko (2023) Menemukan bahwa dalam era kerja hybrid, cyberloafing sering kali menjadi bentuk prokrastinasi ketika karyawan merasa kewalahan dengan tugas yang harus dilakukan. Dalam studi mereka, cyberloafing meningkat ketika karyawan bekerja dari rumah, yang disebabkan oleh kurangnya pengawasan langsung dan lebih banyak kebebasan. Mereka menyarankan perusahaan untuk memberikan pelatihan manajemen waktu agar karyawan dapat mengelola waktu mereka secara efektif tanpa terjebak dalam cyberloafing yang berlebihan.

Perilaku Cyberloafing pada dasarnya menghabiskan waktu kerja untuk aktivitas yang tidak produktif. Di era Society 5.0, ketika kolaborasi digital dan kerja jarak jauh menjadi lebih umum, pengawasan terhadap kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri. Hal ini bisa membuat karyawan kurang termotivasi untuk memaksimalkan waktu kerja mereka, terutama tanpa pengawasan langsung, sehingga efisiensi waktu kerja dan kinerja terganggu.

Namun, kinerja karyawan tidak selalu berjalan optimal karena didorong oleh aspek yang bersumber dari dalam maupun luar. Adapun aspek yang sering muncul adalah stres kerja. Tekanan pekerjaan, target yang tinggi, serta kompleksitas tugas di era digital sering menimbulkan beban psikologis yang dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan motivasi kerja. Selain itu, beban kerja yang berlebihan baik secara kuantitatif (jumlah

pekerjaan) maupun kualitatif (kesulitan pekerjaan) juga bisa mengakibatkan kelelahan fisik ataupun mental sehingga berdampak dalam penurunan produktivitas.

Di sisi lain, pesatnya perkembangan teknologi informasi juga melahirkan fenomena cyberloafing, yaitu penggunaan fasilitas internet untuk keperluan pribadi semasa jam kerja. Aktivitas misalnya mengakses media sosial, memutar video, dan berbelanja online dapat mengurangi fokus kerja karyawan. Meskipun sering dianggap sepele, perilaku ini apabila dilakukan secara berlebihan dapat menghambat pencapaian target perusahaan.

Permasalahan-permasalahan tersebut juga dialami oleh PT Mitra Pinasthika Mustika, badan usaha yang beraktivitas pada industri otomotif. Sebagai perusahaan yang berupaya terus berkembang di era Society 5.0, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek krusial yang menunjang kesuksesan perusahaan. Namun, adanya tekanan pekerjaan, tingginya beban kerja, serta kecenderungan cyberloafing di kalangan karyawan menuntut perusahaan untuk memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya menganalisis bagaimana stress kerja, beban kerja, dan perilaku cyberloafing memengaruhi kinerja karyawan perusahaan PT. Mitra Pinasthika Mustika, serta untuk memberikan masukan bagi perbaikan kebijakan dan manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini.

Berlandaskan uraian permasalahan, peneliti berminat melaksanakan studi pada judul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Mitra Pinasthika Mustika di Era Society 5.0”**

B. Rumusan Masalah

Pada latar belakang yang sudah dijelaskan, maka penulis mencoba meneliti:

1. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mitra Pinasthika Mustika di era society 5.0?

2. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mitra Pinasthika Mustika di era society 5.0?
3. Apakah Perilaku cyberloafing berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mitra Pinasthika Mustika di era society 5.0?

C. Tujuan Penelitian

Pada rumusan masalah yang sudah disampaikan, maka studi ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mitra Pinasthika Mustika di era society 5.0
2. Untuk menganalisis beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mitra Pinasthika Mustika di era society 5.0
3. Untuk menganalisis perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mitra Pinasthika Mustika di era society 5.0

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Studi diharapkan bisa berguna bagi pegawai untuk bahan yang dipertimbangkan dalam pengelolaan tenaga kerja meliputi pengaruh stres kerja, beban kerja, dan perilaku cyberloafing pada kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Studi bisa dimanfaatkan sebagai sumber informasi atau segala tolak ukur bagi penelitian – penelitian lain dalam bidang keilmuan khususnya sektor manajemen tenaga kerja. Selanjutnya bertautan pada stres kerja, beban kerja, dan perilaku cyberloafing pada kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Telaah ini sangat berguna untuk mengembangkan kesanggupan menulis serta memperbanyak wawasan tentang teori stres kerja, beban kerja, dan perilaku cyberloafing pada kinerja karyawan.