

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor kunci utama. Organisasi yang efektif dalam pengembangan dan pemanfaatan potensi karyawannya akan mampu menciptakan daya saing yang lebih unggul. Manajemen sumber daya manusia dinilai sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam merencanakan, mengelola, dan memanfaatkan pegawai sehingga mencapai tujuan organisasi. Menurut Rahardjo (2022) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses menggabungkan manusia dalam suatu organisasi hingga kepentingan individu terpenuhi. Hal ini merupakan bagian dari proses manajemen yang mana berhubungan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi berfungsi untuk mensejahterakan manusia dengan menerapkan kerjasama yang dilakukan sepenuh hati agar dapat mencapai tujuan dalam organisasi yang dilakukan secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2017) menyampaikan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang diperoleh seorang karyawan atau hasil kerja yang ingin diperoleh karyawan dalam melakukan tugas dan kewajiban yang ditanggung olehnya. Kinerja karyawan juga bisa dikatakan sebagai hasil capaian kerja yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan kriteria tertentu dalam suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan digunakan sebagai fungsi hubungan antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan motivasi yang ada dalam diri karyawan.

Sedangkan menurut Sukmawati dkk. (2024) mengatakan bahwa meningkatkan kinerja pada suatu organisasi atau instansi pemerintahan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam memaksimalkan suatu kegiatan rencana kerja. Rencana kerja dilakukan oleh pimpinan dan seluruh karyawan yang bekerja di instansi pemerintah maupun non pemerintah untuk mencapai tujuan organisasi. Instansi pemerintahan mempunyai peran penting dalam mengatur dan melayani

Perbandingan antara Tabel 1.1 (ASN) dan Tabel 1.2 (Non-ASN) menunjukkan adanya perbedaan pola fenomena kinerja. Meskipun kedua kelompok mayoritas berkinerja Baik, ASN mengalami penurunan persentase pada kategori Sangat Baik dan peningkatan pada Cukup selama 2022-2024. Sebaliknya, Non-ASN menunjukkan peningkatan signifikan pada kategori Sangat Baik namun fluktuasi persentase kategori Cukup. Fenomena ini mengindikasikan dinamika kinerja yang berbeda antara ASN dan Non-ASN, di mana ada indikasi peningkatan kualitas pada Non-ASN di level tertinggi, sementara di kelompok ASN justru terjadi penurunan pada level tersebut.

Terkait unsur-unsur penilaian kinerja pegawai ASN dengan Non-ASN berbeda pengukurannya, hal ini dikarenakan untuk ASN mempunyai kewajiban yang sesuai dengan tugas pokok untuk memberikan layanan pemerintahan sedangkan Non-ASN tidak mempunyai kewajiban tersebut. Pada penilaian ASN terdapat unsur berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaktif dan kolabolatif. Pada penilaian Non-ASN terdapat unsur kerajinan, kuantitas, ketelitian, loyalitas, inisiatif dan kerja sama.

Permasalahan terkait kinerja juga dapat terlihat melalui target capaian kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan kurangnya manajemen waktu dalam kemampuan menyelesaikan tugas. Fenomena tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 1. 3
Target Capaian Kinerja Pegawai

Jenis Pekerjaan	Target Kerja	Realisasi
Laporan kerja harian	15 menit sebelum jam pulang kerja	Diserahkan laporan esok harinya
Laporan kerja mingguan	Setiap hari Sabtu	Diserahkan laporan hari senin/selasa
Laporan kerja bulanan	Tanggal 1 setiap bulan	Diserahkan laporan tanggal 6-8 awal bulan

Sumber : Dinas Perumahan, Permukiman dan Pertanahan Kabupaen Kuningan, diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa realisasi tidak selalu mencapai target, hal ini bisa dilihat dari pelaporan kerja pegawai tidak selalu tepat waktu. Laporan kerja harian yang seharusnya diserahkan pada saat 15 menit sebelum pulang namun realisasi diserahkan pada esok harinya. Laporan kerja mingguan seharusnya diserahkan pada hari Sabtu namun realisasinya diserahkan pada hari senin/selasa minggu depan. Laporan kerja bulanan seharusnya diserahkan pada setiap tanggal 1 awal bulan namun realisasinya diserahkan pada tanggal 6-8. Dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu pada pegawai masih belum optimal.

Berdasarkan indikator beberapa penyebab menurunnya kinerja karyawan, aspek yang mempengaruhi sangat beragam seperti stres kerja, deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja, budaya organisasi, penyimpangan ditempat kerja seperti *cyberloafing* dan masih banyak lagi (Teri, 2020). Apabila instansi mampu mengoptimalkan karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Stres kerja dapat diartikan sebagai perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan dalam menyikapi tugas (Mangkunegara, 2017). Perasaan tertekan ini tidak hanya mempengaruhi prestasi tetapi juga berdampak pada kesehatan psikologis. Menurut Sahadewa & Durry (2022) mengatakan bahwa stres kerja dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan menjadi buruk. Maka dari itu sebuah instansi harus mampu mengelola manajemen stres pada karyawan untuk menghindari risiko tekanan psikologis.

Hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan singkatnya adalah semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan semakin rendah kinerja, apabila stres yang dirasakan karyawan tidak bisa dikelola dengan baik. Sedangkan apabila tingkat stres kerja tinggi dan karyawan mampu mengelolanya dengan baik maka tingkat kinerja pun akan meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya (Enny, 2019). Sedangkan menurut Apriwan dkk., (2024) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada disekitar karyawan seperti sarana prasarana, benda dan orang-orang yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila lingkungan

kerja yang ada pada instansi baik maka akan dipastikan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang sangat menyenangkan dapat meningkatkan hubungan antara atasan, rekan kerja dan juga bawahan (Nubatonis & Hutapea, 2022). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan, baik buruknya kinerja dapat dilihat dari lingkungan kerjanya.

Menurut Sulistyan & Ermawati (2020) mengatakan bahwa *cyberloafing* merupakan suatu tingkah laku pegawai dalam memakai akses internet selama jam kerja yang digunakan untuk kepentingan pribadi. Tingkah laku ini dapat mengkhawatirkan suatu organisasi karena dapat memicu banyak pengaruh negatif daripada positif. *Cyberloafing* dapat membuat kerugian organisasi hingga \$85 milyar per tahun, oleh karena itu perilaku ini dianggap tidak menguntungkan (Andel et al., 2019). *Cyberloafing* juga bisa dikatakan bentuk dari tindakan penyimpangan yang dilakukan karyawan dalam memakai akses internet diluar kepentingan pekerjaan pada jam kerja dan dapat merugikan instansi hingga berdampak terhadap produktivitas (Masruroh et al., 2024).

Kondisi *cyberloafing* juga terjadi pada karyawan Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan yang bergerak dalam membantu masyarakat terkait perumahan, permukiman dan pertanahan. Maka dari itu, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap jasa yang diberikan. Hal ini bisa terjadi karena kegiatan sehari-hari menggunakan akses internet sehingga karyawan mudah dalam melakukan penyimpangan internet. Bentuk dari penyimpangan *cyberloafing* beragam seperti mengecek media sosial, berbelanja daring, menonton video hiburan dan masih banyak lagi.

Berdasarkan analisis terhadap penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* atau kesenjangan penelitian dari hubungan antar variabel-variabel yang menjadi fokus pada penelitian ini yaitu :

Tabel 1. 4
Riset Gap

No.	Permasalahan	Riset gap	Peneliti/Tahun
1.	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja	Menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	(Hairudin dkk., 2023) (Yang et al., 2021)
		Menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja	(Isman, 2023) (Karim, 2022)
2.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	(Ihsan dkk., 2022) (Yusuf Iis et al., 2022)
		Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja	(Warongan dkk., 2022) (Nugroho, 2024)
3.	Pengaruh <i>cyberloafing</i> terhadap kinerja	Menyatakan bahwa <i>cyberloafing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja	(Adelina & Saputro, 2023) (Harjadi et al., 2024)
		Menyatakan bahwa <i>cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja	(Isman, 2023) (Kularathne & Senevirathne, 2021)
4.	Pengaruh stres kerja terhadap <i>cyberloafing</i>	Menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i>	(Basri dkk., 2024) (Rosilawati et al., 2024)
		Menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap <i>cyberloafing</i>	(Nurosalina, 2024) (Rahmaditha et al., 2024)
5.	Pengaruh lingkungan kerja	Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i>	(Huda, 2024) (Siswanto et al., 2023)

No.	Permasalahan	Riset gap	Peneliti/Tahun
	terhadap <i>cyberloafing</i>	Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>cyberloafing</i>	(Apriwan, 2024) (Amanah, 2021)

Sumber : Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas terdapat riset gap sebagai berikut : penelitian yang telah dilakukan oleh Hairudin (2023) dan Yang et al., (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut hasil penelitian Isman (2023) dan Karim (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu terkait lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Ihsan dkk., (2022) dan Yusuf Iis et al., (2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Warongan (2022) dan Nugroho (2024) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Adelina (2023) dan Harjadi et al., (2024) menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut hasil penelitian Isman (2023) dan Kularathne & Senevirathne (2021) menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian stres kerja juga pernah dilakukan oleh Basri (2024) dan Rosilawati et al., (2024) yang mengatakan bahwa stres kerja memiliki dampak positif terhadap *cyberloafing* sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurosalina (2024) dan Rahmaditha et al., (2024) mengatakan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap *cyberloafing*. Menurut Huda (2024) dan Siswanto et al., (2023) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *cyberloafing* sedangkan menurut Apriwan (2024) dan Amanah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing*.

Berdasarkan dari fenomena dan riset gap diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat fenomena yang terjadi pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan mengenai seberapa besar pengaruh antara stres kerja, lingkungan kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja.

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan fakta terkait menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Cyberloafing* sebagai variabel mediasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *Cyberloafing* pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Cyberloafing* pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan?
5. Bagaimana pengaruh *cyberloafing* terhadap Kinerja karyawan pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan?
6. Apakah *cyberloafing* dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan?
7. Apakah *cyberloafing* dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *Cyberloafing* pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *Cyberloafing* pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan
5. Untuk mengetahui pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan
6. Untuk mengetahui peran *cyberloafing* dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan
7. Untuk mengetahui peran *cyberloafing* dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memperkaya teori-teori mengenai SDM (Sumber Daya Manusia), khususnya teori mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stress kerja dengan dimediasi *cyberloafing*.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan untuk mengontrol lingkungan kerja yang berkelanjutan

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai acuan untuk peneliti-peneliti selanjutnya dengan meneliti variabel independent lainnya.