

PENGARUH STRES KERJA DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI BUATAN KABUPATEN SIAK PROVINSI RIAU

Achmat Tanti Wijayanti¹⁾, Susi Hendriani²⁾, Arwinence Pramadewi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : Achmattantiwijaya1998@gmail.com

The Effect Of Work Stress And Cyberloafing On The Performance Of Employees Of Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Siak Regency Riau Province

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and cyberloafing on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan. The population in this study includes all employees of the financial administration and HR/General administration at the PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan, totaling 37 people. Primary data were collected using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The sampling technique that has been selected is the saturated sampling technique (37 employees at PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan). The results showed that: 1) there was a significant effect and cyberloafing on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan, 2) there is a negative and significant influence of work stress on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan, 3) there is a negative and significant influence of cyberloafing on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan

Keywords : Job Stress, Cyberloafing, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Saat ini kemajuan dunia industri dan teknologi telah tumbuh dan berkembang dalam berbagai jenis bidang industri. Didukung dengan adanya faktor produksi seperti sumber daya alam, modal, teknologi dan tenaga kerja semakin memperketat persaingan didunia industri. Pada hakikatnya, semua organisasi atau pun perusahaan bertujuan untuk mencari keuntungan dan mempertahankan organisasi ataupun perusahaannya dalam jangka

panjang. Persaingan didunia industri juga dialami oleh perusahaan yang bergerak dalam pengolahan kelapa sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan adanya persaingan dalam dunia industri dapat menimbulkan suatu tantangan sekaligus ancaman yang dihadapi oleh perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi ataupun perusahaan menggunakan faktor-faktor produksi yang tersedia dengan baik.

Dengan adanya kemajuan teknologi suatu perusahaan harus bisa menjalankan kerjanya secara efektif dan efisien untuk mempertahankan perusahaan dan meningkatkan kinerjanya untuk keberlangsungan hidup perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan ketersediaan faktor-faktor produksi yang memadai seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi ataupun perusahaan yang merupakan penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan modal atau aset utama yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan merupakan salah satu unit dari 12 unit pabrik kelapa sawit (PKS) yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan tandan buah segar (TBS) yang kemudian diolah menjadi *crude palm oil* (CPO) dan produk lainnya yang dimiliki oleh perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V. Sebagai salah satu perusahaan besar yang berada di wilayah Provinsi Riau, perusahaan ini sangat membantu dalam mengurangi tingkat pengangguran, meningkatkan pendapatan, membantu dalam melaksanakan program pembangunan di Provinsi Riau dan memberikan kontribusi yang besar terhadap devisa negara.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebuah perusahaan, untuk itu pada

penelitian ini penulis mengambil 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan, yakni stres kerja dan perilaku *cyberloafing*. Penelitian yang dilakukan oleh Rachel Natalya M dkk mengungkap bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi intensitas *cyberloafing* maka akan semakin buruk kinerja pegawai.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. Stres sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, stres pada tingkat yang tidak berlebihan dapat berfungsi sebagai motivator dalam bekerja. Stres seperti ini sering disebut *eustress*. Namun pada kenyataannya stres kerja yang sering terjadi adalah stres yang membawa dampak negatif, secara sederhana stres diartikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Adapun reaksi karyawan yang stres didalam pekerjaan yaitu, cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah *cyberloafing*. Dengan perkembangan saat ini teknologi yang sangat dibutuhkan adalah internet.

Penggunaan teknologi internet pada perusahaan-perusahaan saat ini sudah menjadi sebuah kebutuhan wajib bagi perusahaan tersebut. Internet memberikan akses instan terhadap informasi dan komunikasi karyawan pada perusahaan tersebut. Komunikasi yang sering dilakukan baik komunikasi internal maupun komunikasi eksternal, seperti menyampaikan laporan kepada atasan ataupun menyampaikan laporan kepada bawahan dan juga laporan kepada rekan kerja. Dengan demikian internet dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan mengikuti perkembangan teknologi yang ada. Akan tetapi dalam prakteknya ada saja karyawan yang nakal untuk menggunakan internet bukan untuk pekerjaannya. Inilah yang disebut *cyberloafing*. (Anindita Wicaksono, 2012).

Dilihat dari hasil survei yang dilakukan oleh asosiasi penyelenggara jasa internet Indonesia (APJII). Pengguna internet Indonesia hingga tahun 2020 mencapai 196,7 juta atau 73,7% dari populasi. Jumlah ini bertambah sekitar 25,5 juta pengguna dibandingkan tahun sebelumnya. Pengguna di Pulau Jawa masih berkontribusi terbesar terhadap kenaikan jumlah pengguna internet tersebut, yakni 56,4%. Pengguna internet terbesar kedua berasal dari Pulau Sumatra dengan 22,1%. Disusul Pulau Sulawesi (7%), Kalimantan (6,3%), Bali-Nusa Tenggara (5,2%) dan Maluku-Papua (3%).

Perusahaan dapat menekan perilaku *cyberloafing* karyawan dengan adanya kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan.

Misalnya pemberian sanksi pada karyawan yang melakukan *cyberloafing* secara berlebihan, dan karyawan mempunyai kesadaran bahwa sanksi tersebut dibuat dan untuk dilaksanakan (Henle & Blanchard, 2008).

Berdasarkan survei pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan karyawannya sudah menggunakan sistem komputerisasi yang terkoneksi dengan internet dalam melakukan pekerjaannya pada bagian perusahaan, dan disediakan pula jaringan internet berupa Wi-Fi yang memadai untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Peneliti melakukan wawancara singkat kepada 10 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan. Pada wawancara tersebut peneliti memberikan 2 pertanyaan.

1. Apakah anda sering menggunakan internet diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja?
2. Kenapa anda sering menggunakan internet diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja?

Hasil wawancara peneliti dengan 10 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan dapat dijelaskan bahwa, 7 orang karyawan menjawab sering menggunakan internet diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja. Sedangkan 3 orang menjawab jarang menggunakan internet diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja. Dari 7 orang yang menjawab sering menggunakan internet diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja, mereka melakukan hal tersebut karena mereka merasakan stres, jenuh dan sudah menjadi kebiasaan menggunakan

internet diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja.

Dapat dilihat bahwa dari hasil wawancara singkat dengan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan terdapat indikasi bahwa pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan merupakan perusahaan dengan beban kerja yang tinggi, sehingga stres ditempat kerja dapat terjadi. Selain itu belum ada aturan yang tegas mengenai pemakaian telepon seluler dan akses internet selama jam kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan maka penulis telah melakukan penelitian lebih dalam mengenai masalah dan fenomena yang terjadi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan?
3. Apakah terdapat pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh stres kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan.
2. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan.
3. Untuk menguji pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan untuk mengaplikasikan antara teori yang bersifat ilmiah yang telah diterima di bangku kuliah dengan yang ada di lapangan serta untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan mengenai stres kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan di perusahaan baik sekarang maupun di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini sebagai informasi dan pengetahuan tentang perusahaan bagi masyarakat umum dan untuk dijadikan sebagai bahan masukan atau tambahan bagi para peneliti yang ingin membahas variabel yang ada pada penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Robbins (2012) kinerja pegawai adalah hasil baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2012) indikator kinerja karyawan yaitu,

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit

dalam penggunaan sumber daya yang sesuai dengan perintah.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Stres Kerja

Robbins (2012) stres kerja merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu mengalami peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Mangkunegara (2013) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur.

Indikator Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) indikator stress kerja yaitu :

1. Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam

melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja

3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

4. Iklim kerja yang tidak sehat

Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

5. Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. Pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan kepada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

6. Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

7. Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. Karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bias terjadi hal berbahaya.

Cyberloafing

Utama, et al. (2016) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai tindakan menghabiskan waktu untuk menghindari pekerjaan dengan cara berhubungan dengan internet untuk menyibukkan diri.

Blanchard dan Henle (2008) *cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet oleh pekerja selama jam kerja untuk keperluan individu secara pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Indikator Cyberloafing

Menurut Blanchard dan Henle (2008) perilaku *cyberloafing* dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Sering menggunakan wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja.
2. Menggunakan *handphone* diluar kepentingan pada jam kerja
3. Mengirim email
4. Menerima email
5. Mengunduh musik
6. Mengunjungi web berita
7. Mengunjungi web olahraga
8. Mengakses sosial media
9. Berbelanja online shopping
10. Game online

Hipotesis

Atas dasar latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka penelitian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh stres kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan

H₂: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan

H₃: Terdapat pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan yang berfokus pada karyawan bagian administrasi keuangan dan administrasi SDM/umum, berlokasi

di Sawit Permai, Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak, Provinsi Riau.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner, serta data-data lain yang ada hubungan dengan penelitian. Dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang telah diolah.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan bagian administrasi keuangan dan administrasi SDM/Umum pada kantor PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan, yang berjumlah 37 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, penyebaran kuesioner, riset kepustakaan dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh darivariabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi,

X_1 : Stres kerja

X_2 : *Cyberloafing*

ε : Standar error

Definisi Operasional Variabel Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2012) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

Indikator Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) indikator stres kerja ada 7, yaitu:

1. Konflik kerja
2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin
3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Waktu kerja yang mendesak
6. Otoritas kerja
7. Kualitas pengawasan

Indikator Cyberloafing

Menurut Blanchard dan Henle (2008) perilaku *cyberloafing* yang dilakukan pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Sering menggunakan wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja
2. Menggunakan *handphone* diluar kepentingan pada jam kerja
3. Mengirim email
4. Menerima email
5. Mengunduh musik
6. Mengunjungi web berita
7. Mengunjungi web olahraga
8. Mengakses sosial media
9. Berbelanja online shopping
10. Game online

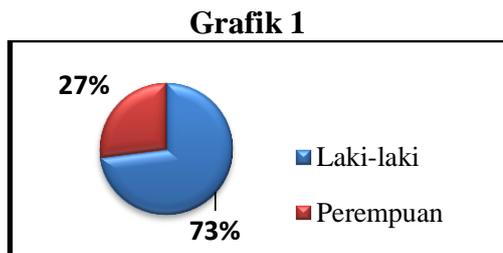
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengukur variabel-variabel penelitian penulis membuat daftar pertanyaan yang dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Hasil dari pengisian kuesioner

bersifat kualitatif dan untuk mempermudah pengukuran digunakan skala peringkat (ordinal) yang mana data dalam bentuk kualitatif diubah menjadi data kuantitatif.

Analisis deskriptif

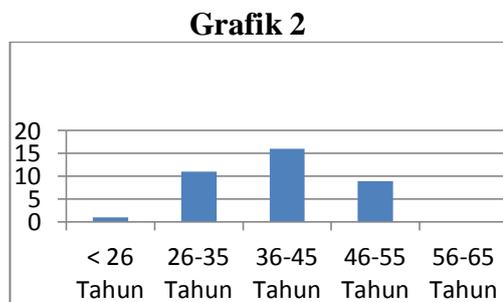
- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber : data yang diolah, 2021

Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Hal ini dikarenakan karyawan laki-laki lebih banyak dibutuhkan dalam bekerja di lapangan dibandingkan dengan karyawan perempuan. Karyawan perempuan bekerja di bagian kantor yang tugasnya lebih ringan sehingga jumlahnya lebih sedikit yaitu hanya 10 karyawan dengan persentase 27% dan selebihnya karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 karyawan dengan persentase 73%.

- b. Karakteristik responden berdasarkan usia

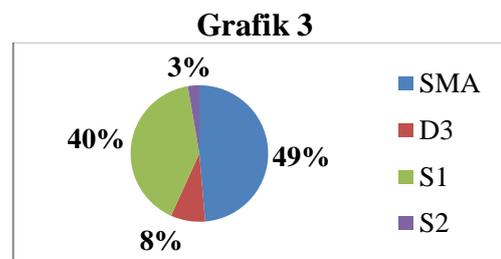


Sumber : data yang diolah, 2021

Diketahui distribusi usia karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan sebagian besar berusia 36-45 tahun sebanyak 16 responden (43%) dan selanjutnya usia responden pada penelitian ini tidak melebihi usia 56 tahun (< 56 tahun). Rata-rata usia dari responden pada penelitian ini adalah berada pada usia 39 tahun yang artinya bahwa responden masih berada

pada usia produktif sehingga kemampuan fisiknya lebih kuat dibandingkan dengan kondisi fisik responden yang sudah lanjut usia.

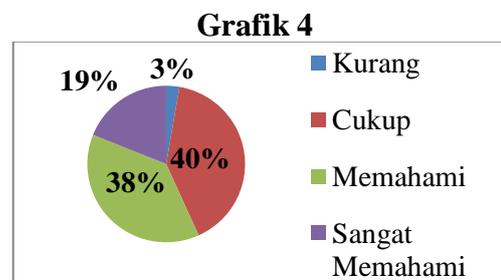
- c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir



Sumber : data yang diolah, 2021

Tingkat pendidikan karyawan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dalam bekerja karena pendidikan merupakan salah satu faktor internal dalam diri karyawan.

- d. Karakteristik responden berdasarkan keahlian tentang internet.



Sumber : data yang diolah, 2021

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa sebagian responden pada penelitian ini memiliki keahlian yang cukup tentang internet sebanyak 15 responden atau 40%. Dengan tingginya angka keahlian karyawan tentang penggunaan internet kondisi ini perlu diperhatikan agar dapat meminimalisir dampak-dampak negatif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Validitas

Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* dalam SPSS. Pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Dan juga butir kuesioner dikatakan valid jika memiliki nilai r-hitung diatas r-tabel 0,334.

Tabel 1 Uji Validasi

Indikator	r hitung	P value	Kep
X1.1	0,709	0,000	Valid
X1.2	0,688	0,000	Valid
X1.3	0,892	0,000	Valid
X1.4	0,811	0,000	Valid
X1.5	0,740	0,000	Valid
X1.6	0,903	0,000	Valid
X1.7	0,653	0,000	Valid
X2.1	0,532	0,001	Valid
X2.2	0,603	0,000	Valid
X2.3	0,780	0,000	Valid
X2.4	0,624	0,000	Valid
X2.5	0,570	0,000	Valid
X2.6	0,586	0,000	Valid
X2.7	0,530	0,001	Valid
X2.8	0,693	0,000	Valid
X2.9	0,690	0,000	Valid
X2.10	0,789	0,000	Valid
Y1.1	0,880	0,000	Valid
Y1.2	0,749	0,000	Valid
Y1.3	0,841	0,000	Valid
Y1.4	0,850	0,000	Valid
Y1.5	0,780	0,000	Valid
Y1.6	0,806	0,000	Valid

Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel uji validasi dapat dilihat bahwa semua butir

pernyataan adalah valid. Semua pernyataan dapat dikatakan valid karena memiliki nilai *pearson correlation* (r hitung) yang lebih besar dari nilai r tabel serta memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Hasil dari pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Reliabilitas dapat menjadi alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pedoman alat ukur dikatakan *reliabel* adalah apabila nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,60 atau lebih.

Tabel 2

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Stres Kerja	0,885	Reliabel
Cyberloafing	0,837	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,901	Reliabel

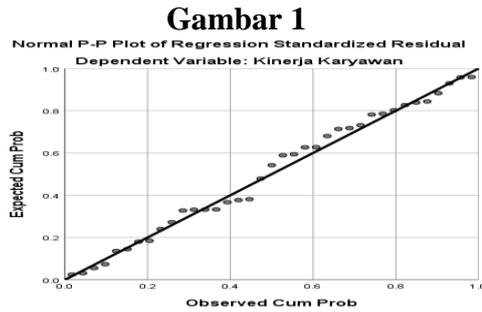
Sumber: data yang diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel reliabel dapat dilihat bahwa masing-masing variabel yaitu stres kerja, *cyberloafing* dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada

sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal. (Ghozali 2012)



Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat bahwa dalam grafik normal *probability plot* terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Dalam hal ini grafik menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal (sesuai asumsi normalitas), dan layak digunakan.

Uji multikolinearitas

Uji multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas digunakan *metode Tolerance dan Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10.

Tabel 3

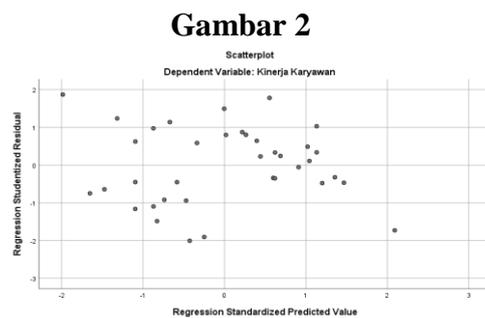
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.692	1.446
	Cyberloafing	.692	1.446

Sumber : data yang diolah,2021

Hasil Tabel 3 menunjukkan bahwa VIF untuk stres kerja (X_1) dan *cyberloafing* (X_2) disekitar angka 1 yaitu 1.446 dan 1.446 dan dengan tingkat *tolerance* mendekati angkat 1 yaitu sebesar 0.692 dan 0.692 dan dengan demikian persamaan regresi bebas dari problem multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2012).



Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan Gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model

regresi. Dengan kata lain model regresi ini layak dipakai untuk variabel stres kerja, *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

Uji regresi secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai *probability* F lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4

Model	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	276.363	30.688	.000 ^b
	Residual	9.006		
	Total			

Sumber: data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh dari nilai F hitung sebesar 30,688. Nilai ini lebih besar dari F tabel sebesar tabel 3,28 yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dan juga dapat dilihat nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari yang disyaratkan $0,000 < 0,05$. Artinya keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel dependen. Berarti secara bersama-sama (simultan) Stres Kerja (X_1) dan *Cyberloafing* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, dan dapat

disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan *cyberloafing* dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan.

Uji regresi secara parsial (Uji T)

Uji statistik T dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara individual (Parsial) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi (*alpha*) 5% (0,05).

Tabel 5

Model	T	Sig.
(Constant)	14.024	.000
Stres Kerja	-3.940	.000
Cyberloafing	-3.443	.002

Sumber : data yang diolah, 2021

1. Hasil uji t untuk variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan diketahui nilai t hitung -3,940 dengan nilai t bertanda negatif hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka kesimpulan yang diambil adalah H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yofandi (2017), Rizal (2014) dan Sunarty (2018) juga menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Hasil uji t untuk variabel *cyberloafing* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002, nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan

diketahui nilai t hitung -3,443 dengan nilai t bertanda negatif hal ini menunjukkan bahwa variabel *cyberloafing* (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka kesimpulan yang diambil adalah H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika et al (2020), M Derry (2020) dan Arif (2019) juga menunjukkan bahwa *cyberloafing* mempengaruhi kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6

Model		Unstandardized Coefficients	
1	(Constan)	37.566	2.679
	Stres Kerja	-.437	.111
	Cyberloafing	-.349	.101

Sumber : data yang diolah, 2021

$$Y = 37,566 - 0,437 X_1 - 0,349 X_2 + e$$

Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada variabel stres kerja dan *cyberloafing* maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 37,566.

Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar - 0,437. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,437 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi variabel *cyberloafing* sebesar - 0,349. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan *cyberloafing* sebesar 1 satuan maka akan menurunkan

kinerja karyawan sebesar 0,349 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Tabel 7

Model	Adjusted R Square
1	.623

Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square yang dihasilkan oleh variabel stres kerja dan *cyberloafing* sebesar 0,623. Angka ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen stres kerja dan *cyberloafing* sebesar 62,3%. Sedangkan sisanya 37,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi.

PEMBAHASAN

Pengaruh stres kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan

Stres kerja dan *cyberloafing* mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dapat dilihat dari hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa stres kerja dan *cyberloafing* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dari hasil-hasil statistik deskriptif dan hasil uji analisis data.

Dari hasil deskriptif tanggapan responden kinerja karyawan dalam kategori cukup yang artinya kinerja karyawan masih jauh dari kinerja yang diharapkan oleh perusahaan seperti karyawan belum mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan, dan karyawan masih perlu diawasi langsung oleh pimpinan dalam bekerja. Dari hasil uji analisis data membuktikan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel dan diketahui juga nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari yang disyaratkan, maka keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Robbins (2012) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Penelitian ini sesuai atau mendukung hasil kajian sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja dan *cyberloafing* mempengaruhi kinerja karyawan, dilakukan oleh Ahmad Yofandi (2017) yang berjudul pengaruh konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero), mengungkapkan bahwa konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Dan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni et al (2020)

yang berjudul kinerja pegawai ditinjau dari perilaku *cyberloafing* dan komitmen organisasi, mengungkapkan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berdampak terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Dari hasil statistik deskriptif karyawan tidak diperlakukan secara adil, beban karyawan yang diberikan tidak wajar dan karyawan tidak merasa nyaman berada ditempat kerja sehingga karyawan merasa tertekan dan mengalami stres ditempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang alami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri dan sulit tidur. Sedangkan menurut Pranoto et al (2016) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Penelitian ini sesuai atau mendukung hasil kajian sebelumnya bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sunarty Jafar (2018) dengan judul

penelitian pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia R. VII, mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan

Cyberloafing mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila semakin tinggi tingkat perilaku *cyberloafing* akan menurunkan kinerja karyawan. Dari hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa karyawan banyak yang melakukan perilaku *cyberloafing* ditempat kerja sehingga pekerjaan tertunda, waktu karyawan yang seharusnya bisa produktif sehingga menjadi berkurang, kurangnya fokus karyawan pada pekerjaan, dan pemakaian berlebihan pada fasilitas kantor karena digunakan untuk kepentingan pribadi karyawan itu sendiri.

Blanchard dan Henle (2008) mengatakan *cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet oleh pekerja selama jam kerja untuk keperluan individu secara pribadi tidak berhubungan dengan pekerjaan. Hasil ini sesuai atau mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M Derry Prasetya (2020) dengan judul penelitian pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai dengan *self control* sebagai variabel *moderating*. Dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Stres kerja dan *cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan. Dari hasil deskriptif variabel dan pengujian analisis data bahwa karyawan belum mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan, karyawan juga belum bekerja dengan baik meskipun pimpinan sedang tidak ada.

Stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil deskriptif dan pengujian analisis data terbukti bahwa karyawan belum diperlakukan secara adil, beban karyawan tidak wajar dan karyawan juga kurang nyaman berada ditempat kerja.

Cyberloafing berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil deskriptif dan pengujian analisis data terlihat karyawan menggunakan WI-FI kantor untuk kepentingan pribadi, handphone diluar kepentingan pekerjaan, lalu masih terdapat karyawan yang mengirim email diluar kepentingan pekerjaan dan karyawan yang sering mengunjungi web olahraga dan web berita pada jam kantor.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja dan *cyberloafing* mempengaruhi kinerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan, oleh karena itu perusahaan harus juga memperhatikan kinerja karyawan tersebut agar tujuan perusahaan tercapai dan berjalan dengan lancar. Tidak seorang karyawanpun yang mempunyai sikap sempurna dalam hal kinerjanya. Oleh karena itu sangat penting bagi suatu perusahaan untuk selalu menganalisa, mengevaluasi dan mengawasi kinerja karyawannya

secara rutin sehingga dapat ditindaklanjuti untuk mencari solusi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Jadi, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja pada karyawan, memperlakukan secara adil terhadap sesama karyawan dan penambahan fasilitas yang dapat memberikan kenyamanan sehingga dapat meminimalisir keadaan stres kerja yang dialami karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang mana masih dengan bebasnya karyawan menggunakan WI-FI kantor, handphone untuk kepentingan diluar pekerjaan dan mengunjungi situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Kondisi seperti ini terjadi karena kurangnya pengawasan dan masih belum jelasnya peraturan yang mengatur tentang perilaku *cyberloafing* tersebut. Diharapkan perusahaan memberikan peraturan yang dibuat khusus untuk perilaku *cyberloafing* dan ada kriteria kejelasan *cyberloafing* seperti apa yang dilarang, sehingga dapat diterapkan sanksi yang tepat. Selain itu adanya aturan-aturan dalam penggunaan fasilitas kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Henle, C. A and Blanchard, A. L. 2008. *The Interaction Of Work Stressor And Organizational Sanctions On Cyberloafing*. Journal Of Managerial Issues 20; 383-400
- Jafar, S. 2018. "*Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*". Skripsi. FEB, Manajemen, Universitas Negeri Alauddin, Makassar.
- Lim, V . K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Natalya M, Rachel. et al. 2018. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT center Manado. *Jurnal administrasi bisnis, Vol. 6 No. 2*
- Rizal, G. 2014. *Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan marketing PT. HOHO Pekanbaru*. Jom Fekon Vol. 1 No.2 Oktober 2014
- Robbins, S. 2012. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Wahyuni, R. et al. 2020. *Kinerja pegawai ditinjau dari perilaku cyberloafing dan komitmen organisasi*. *Psyche 165 Journal*, Vol.13, No.02, Juni 2020
- Wicaksono, Anindita. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Pada Cyberloafing*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Vol 1. No 2*
- Yofandi, A. 2017. *Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru*. JOM Fekon, Vol 4 No.1