

## **Pengaruh Cyberloafing, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD)**

Muhammad Ihsan <sup>1</sup>, Muhammad Fadhil <sup>2\*</sup>, Usman Hamid <sup>3</sup>  
[ikhsanikhsan110@gmail.com](mailto:ikhsanikhsan110@gmail.com) <sup>1</sup>, [muhammad.fadhil@umi.ac.id](mailto:muhammad.fadhil@umi.ac.id) <sup>2\*</sup>, [usman.hamid@umi.ac.id](mailto:usman.hamid@umi.ac.id) <sup>3</sup>,

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia<sup>1</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia<sup>2\*,3,4</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, dan 2) mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Kota Makassar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Februari – Maret 2022. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode slovin dengan probability sampling dengan insidental random sampling yaitu pengambilan secara acak dari populasi karena populasi dianggap homogen. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, verifikasi, uji instrument penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasi (uji normalitas, uji multikolinieirtas dan uji heterokedastisitas), uji regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) cyberloafing berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, dan 2) stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Kota Makassar.

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

 is work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### **Pendahuluan**

Sumber daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru dari luar H.R ( Human Resource ) yaitu H.C atau Humn Capital. Di sini SDM dapat dilihat bukan sekedar aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi ) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban,cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka

Muhammad Yusuf (2017) pengertian SDM Dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja,

baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai / standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Pegawai yang memiliki yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan /instansi

Kinerja karyawan adalah hasil seluruh kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi parameter kunci yang disebut sebagai kesuksesan. Kinerja karyawan memiliki kaitan dengan sumber daya manusia, pernyataan ini menjadi dasar, bahwa hal yang dapat dianggap sebagai pendorong kinerja perusahaan dapat berasal dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan pada perkembangannya, karena perusahaan menyadari peranan penting karyawan selaku sumber daya manusia, sehingga perusahaan berusaha untuk mencari metode yang dianggap tepat untuk digunakan oleh perusahaan dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkontribusi ke kinerja perusahaan, dan metode yang dipilih selalu efektif dan efisien, dalam rangka mencapai kinerja bisnis dan tentunya pengambilan keputusan bisnis yang lebih baik, perusahaan yang memiliki kualitas tenaga kerja yang tinggi diharapkan mampu menerapkan praktik bisnis yang efektif dan efisien, sehingga bisnis mampu berjalan dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Bawono, 2016).

Selain penjelasan di atas, ada beberapa temuan penelitian menarik terkait kinerja karyawan, di antaranya adalah bagaimana teknologi mempengaruhi kinerja karyawan, terutama pada bagaimana teknologi digunakan di dalam perusahaan benar benar mampu membuat seluruh sumber daya manusia dalam rangka memberikan unjuk kerja yang dibutuhkan untuk mencapai visi misi perusahaan ( Abbas, Muzaffar, Mahmood, Ramzan dan rizvi, 2014). Yang dimaksud dengan teknologi yang digunakan di dalam lingkungan perusahaan adalah internet. Lebih lanjut lagi dalam studi yang dilakukan kali berfokus pada penyebab perilaku tersebut pada stres kerja dan lingkungan kerja, yakni tentang perilaku yang ditunjukkan karyawan saat menggunakan internet dan apa dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan atau instansi merupakan tempat melakukan suatu proses penciptaan barang atau jasa yang kemudian akan didistribusikan kepada para konsumen (untuk memenuhi kebutuhannya) dengan tujuan memperoleh keuntungan. Untuk mendukung proses bisnisnya itu, perusahaan memanfaatkan teknologi sehingga proses diharapkan lebih efisien dan efektif namun mendapatkan hasil yang maksimal. Penerapan teknologi sangat diperlukan sebagai alat bantu agar perusahaan dapat berkembang dan maju.

Adapun segi positif dari penggunaan internet di organisasi itu sendiri baik itu sebagai sarana komunikasi antar divisi, untuk mengirim berkas melalui email, mencari informasi, mengakses data pegawai melalui situs resmi dan sebagainya.

Akan tetapi internet juga dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi. Pegawai pengguna internet dapat melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas. Keberadaan internet bagi pegawai seolah menjadi keuntungan tersendiri bagi pegawai pengguna. Keberadaan internet bagi pegawai menjadi keuntungan tersendiri selain menjadi bisnis yang efisien internet juga menyediakan akses untuk pegawai ke taman bermain terbesar di dunia seperti google, you tube, game online dll ( Ardilasari dan Firmanto, 2017 )

Pegawai mengakses internet pada jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan organisasi/ perusahaan, melainkan untuk menghindari tugas dan menghilangkan kebosanan (Lim dalam Hunik 2012). Teknologi yang digunakan ketika mengakses internet berasal dari perusahaan atau milik pribadi yang dibawa pegawai saat bekerja (misal smarhtphone, ipad, dan laptop) ketika akses internet telah menjadi hal biasa maka kecendrungan karyawan untuk menggunakan internet tidak berkaitan dengan pekerjaan semakin meningkat yang disebut cyberloafing (Blanchard dan Henle, 2009)

Cyberloafing merupakan kegiatan penggunaan internet yang berkaitan dengan hobi pegawai dan berbagai hiburan lainnya di saat jam kerja (Permata sari, 2010). Contohnya seperti mengakses situs sosial (facebook, instagram, you tube), membaca berita, mengirim email pribadi, bermain game online, menonton video, mengunduh file atau musik, dan kegiatan lainnya yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan pekerjaan. Perilaku cyberloafing dapat dipengaruhi oleh adanya stress kerja seperti ( role ambiguity, role conflict, role overload). Role ambiguity adalah ketidakpastian tentang tindakan apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan Role conflict merupakan kebutuhan untuk melakukan sesuatu secara berbeda. Dan role overload adalah permintaan organisasi untuk melakukan pekerjaan dalam periode waktu yang diberikan (Lim dalam Herdiati et al, 2015 ).

Begitu juga conlin (dalam Permatasari, 2010) perilaku cyberloafing disebabkan karyawan stres di tempat di tempat kerja. Stressor dapat berupa role ambiguity (konflik atau pertentangan dengan rekan kerja, supervisor dan worksgroup) dan role overload (beban kerja yang melebihi kemampuan). Perilaku cyberloafing juga disebabkan oleh faktor situasional yaitu kedekatan jarak antara ruang pegawai dan atasan (Ardilasari dan Firmanto, 2017). Pegawai di instansi pemerintah cenderung mudah mengalami stres kerja karena pekerjaan yang bersifat rutin dan teratur seperti menginput data dengan cermat, membuat dan menyusun arsip atau surat-surat secara cepat dan rapi, dengan ruang kerja yang padat. Tuntutan tersebut dapat memicu timbulnya stres kerja, sehingga untuk mengatasi stres dan ruang kerja yang padat tersebut pegawai cenderung mempengaruhi kinerja karyawan .

Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah pegawai kantor dinas wali kota di kota Makassar. Peneliti memilih kantor dinas wali kota Makassar sebagai tempat penelitian karena sudah menggunakan sistem komputerisasi yang terkoneksi dengan internet dalam melakukan pekerjaannya pada semua sub bagian. Dengan tempat kerja yang terdapat partisi yang menutupi antara seorang pegawai dan pegawai lainnya dengan tujuan agar lebih fokus terhadap pekerjaannya masing masing, yang dimana jarak partisi cukup sempit dan membuat lingkungan kantor terlihat berantakan dapat menimbulkan turunya performa pegawai dan justru dapat menimbulkan perilaku cyberloafing, stress kerja dan kejenuhan lingkungan kerja dilakukan oleh pegawai dengan mengakses sosial media pada saat jam kerja, serta pada lokasi penelitian ini terdapat wifi dengan kecepatan akses yang cukup baik dan para pegawai dapat menggunakan handpone mereka terkoneksi dengan internet baik pada waktu istirahat maupun pada saat jam kerja.

## **Metode Analisis**

Dalam suatu penelitian seseorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini bertujuan agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut. penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Menurut Sugiono (2016,p.8) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan analisis data bersifat kuantitatif atau statistic untuk meneliti populasi atau sampel, dengan menguji hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur

oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Cyberloafing (X1)	X1.1	0.679	0.60	Valid
	X1.2	0.727	0.60	Valid
	X1.3	0.461	0.60	Valid
	X1.4	0.646	0.60	Valid
	X1.5	0.684	0.60	Valid
	X1.6	0.615	0.60	Valid
	X1.7	0.495	0.60	Valid
	X1.8	0.288	0.60	Valid
	X1.9	0.264	0.60	Valid
	X1.10	0.391	0.60	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.325	0.60	Valid
	X2.2	0.205	0.60	Valid
	X2.3	0.671	0.60	Valid
	X2.4	0.297	0.60	Valid
	X2.5	0.306	0.60	Valid
	X2.6	0.406	0.60	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.679	0.60	Valid
	X3.2	0.710	0.60	Valid
	X3.3	0.458	0.60	Valid
	X3.4	0.286	0.60	Valid
	X3.5	0.436	0.60	Valid
	X3.6	0.612	0.60	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.373	0.60	Valid
	Y2	0.490	0.60	Valid
	Y3	0.266	0.60	Valid
	Y4	0.478	0.60	Valid
	Y5	0.227	0.60	Valid
	Y6	0.232	0.60	Valid
	Y7	0.261	0.60	Valid

Sumber : Data primer, 2022

Dari tabel uji Reliabelitas dibawah ini menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana (91-3=88) pada r tabel dipeoleh nilai r tabel sebesar 0,174, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua variabel adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *CronbachAlpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila  $\alpha < 0,6$  maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Cyberloafing (X1)	X1.1	.870	0.60	Reliabel
	X1.2	.870	0.60	Reliabel
	X1.3	.875	0.60	Reliabel
	X1.4	.870	0.60	Reliabel
	X1.5	.870	0.60	Reliabel
	X1.6	.871	0.60	Reliabel
	X1.7	.874	0.60	Reliabel
	X1.8	.878	0.60	Reliabel
	X1.9	.878	0.60	Reliabel
	X1.10	.876	0.60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	X2.1	.877	0.60	Reliabel
	X2.2	.880	0.60	Reliabel
	X2.3	.870	0.60	Reliabel
	X2.4	.878	0.60	Reliabel
	X2.5	.878	0.60	Reliabel
	X2.6	.876	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	.870	0.60	Reliabel
	X3.2	.870	0.60	Reliabel
	X3.3	.875	0.60	Reliabel
	X3.4	.878	0.60	Reliabel
	X3.5	.875	0.60	Reliabel
	X3.6	.871	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	.878	0.60	Reliabel
	Y2	.874	0.60	Reliabel
	Y3	.881	0.60	Reliabel
	Y4	.874	0.60	Reliabel
	Y5	.881	0.60	Reliabel
	Y6	.884	0.60	Reliabel
	Y7	.883	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer, 2022

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan untuk semua variabel semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

## 2. Hasil Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006) bahwa langkah awal yang harus dilakukan oleh setiap analisis multivariat, khususnya jika tujuannya adalah inferensi jika terdapat normalitas maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Oleh karena itulah salah satu cara yang dilakukan dalam mendeteksi data yang normal adalah dengan *kolmogorov-smirnov*. Lebih lanjut menurut Ghozali bahwa nilai *asympt sig (2 – tailed)* yang lebih besar dari 0,05 berarti data memiliki distribusi yang normal.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan hasil olahan data uji normalitas untuk hubungan langsung dan uji normalitas untuk hubungan tidak langsung dengan *kolmogorov-smirnov* yang dapat disajikan pada tabel berikut ini .

**Tabel 3. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.41198301
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.046
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan tabel 17 yakni hasil uji normalitas diperoleh dengan nilai sig > 0,05 berarti dapatlah disimpulkan bahwa data yang akan digunakan dalam pengujian memiliki distribusi yang normal, alasannya karena memiliki nilai sig (0,200) > 0,05.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya keterikatan antara variabel independen, dengan kata lain bahwa setiap variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya, sehingga untuk mengetahui apakah ada kolinearitas dalam penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Batas nilai VIF yang lebih dari 10 menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi, apabila terjadi gejala multikolinieritas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dalam model regresi. Untuk lebih jelasnya hasil uji multikolinieritas melalui tabel berikut ini.

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Colineritas Statistik		VIF	Keputusan
	Tolerance	VIF	Standar	
CYBERLOAFING	0.360	2.776	10	Tidak ada gejala multikolinieritas
STRES KERJA	0.575	1.740	10	Tidak ada gejala multikolinieritas
LINGKUNGAN KERJA	0.332	3.014	10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data primer, 2022

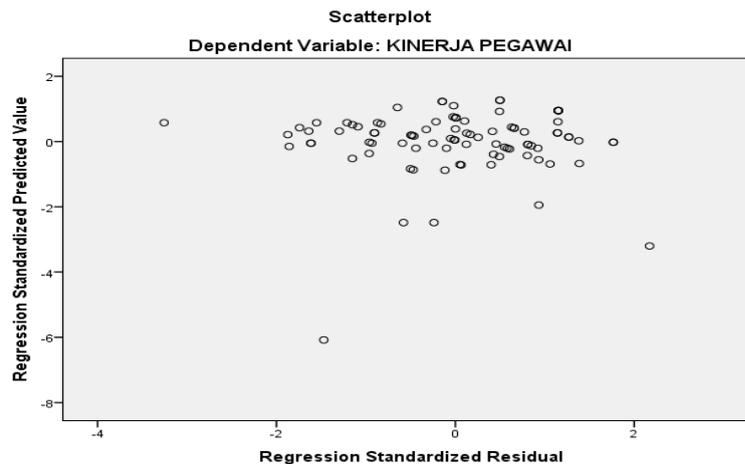
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas maka diperoleh nilai VIF < 10. Maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosis adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpencar disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi.

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi

heterokedstisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedstisitas. Hasil uji heterokedstisitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini :



### 3. Regresi Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh cyberloafing, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

**Tabel 5. Hasil Regresi Berganda**

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1.356	.563		2.409	.018
CYBERLOAFING	-.532	.173	-.387	-3.069	.003
STRES KERJA	-.392	.152	-.259	-2.589	.011
LINGKUNGAN KERJA	1.557	.187	1.092	8.308	.000

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,356 - 0,532X_1 - 0,392X_2 + 1,557X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,356 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar 1,356.
- Nilai 0,532 pada variabel cyberloafing (X1) adalah bernilai negatif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi cyberloafing, berarti akan semakin rendah pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,532 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 cyberloafing maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,532 satuan. Sehingga cyberloafing berhubungan negatif terhadap kinerja pegawai.
- Nilai 0,392 pada variabel stress kerja (X2) adalah bernilai negatif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi stress kerja, berarti akan semakin rendah pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,392 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 stres kerja maka akan menurunkan kinerja

pegawai sebesar 0,392 satuan. Sehingga stress kerja berhubungan negatif terhadap kinerja pegawai.

- d. Nilai 1,557 pada variabel lingkungan kerja (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 1,557 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,557 satuan. Sehingga lingkungan kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Uji Hipotesis T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel, maka ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n - k - 1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah indikator/variabel.

**Tabel 6. Uji T (Parsial)**

	<b>B</b>	<b>Unstandardized Coefficients Std. Error</b>	<b>Standardized Coefficients Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig</b>
(Constant)	1.356	.563		2.409	.018
CYBERLOAFING	-.532	.173	-.387	-3.069	.003
STRES KERJA	-.392	.152	-.259	-2.589	.011
LINGKUNGAN KERJA	1.557	.187	1.092	8.308	.000

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas untuk t hitung cyberloafing sebesar 3,069 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n - k - 1$  ( $n = \text{responden}$ ,  $k = \text{variabel independen}$ ) sebesar 1,662. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $3,069 > 1,662$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,003 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian cyberloafing berpengaruh signifikan secara terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel diatas untuk t hitung stress kerja sebesar 2,589 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n - k - 1$  ( $n = \text{responden}$ ,  $k = \text{variabel independen}$ ) sebesar 1,662. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $2,589 > 1,662$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,011 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian stress kerja berpengaruh signifikan secara terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel diatas untuk t hitung lingkungan kerja sebesar 8,308 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n - k - 1$  ( $n = \text{responden}$ ,  $k = \text{variabel independen}$ ) sebesar 1,662. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $8,308 > 1,662$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara terhadap kinerja pegawai.

#### 5. Uji Hipotesis F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F hitung  $> F$  tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

**Tabel 7. Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15.330	3	5.110	29.103	.000 <sup>b</sup>
Residual	15.276	87	.176		
Total	30.606	90			

Sumber : Data primer, 2022

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 87$  maka  $f$  tabel didapat  $(3:87)=2,71$ . Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh  $f$  hitung sebesar  $29,103 > 2,71$  nilai  $f$  tabel dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, nilai  $F$  hitung dibandingkan dengan  $F$  tabel dimana jika  $F$  hitung  $> F$  tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

## 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.484	.419

Sumber : Data primer, 2022

Pada tabel di atas terlihat bahwa  $R$  memperoleh nilai korelasi sebesar  $R=0,708$  yang artinya korelasi atau hubungan antara cyberloafing, stress kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 70,8%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau  $R$  Square sebesar  $= 0,501$  yang artinya sebesar 50,1% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh cyberloafing dan stress kerja.

## Pembahasan

### *Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil pengujian regresi berganda maka diperoleh nilai koefisien  $B$  untuk variabel cyberloafing bernilai negatif dan dari hasil pengujian hipotesis  $t$  (parsial) diperoleh nilai  $t$  hitung variabel cyberloafing  $> t$  tabel serta nilai  $sig < 0,05$  sehingga variabel cyberloafing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya semakin tinggi cyberloafing maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori prokrastinasi yang mana Askew (2012) menjelaskan bahwa menurunnya kinerja seorang karyawan disebabkan karena perilaku menunda-nunda pekerjaan untuk menghindari pekerjaan mereka sendiri atau untuk melakukan pekerjaan lain. Perilaku tersebut sebagai penyimpangan di dalam lingkungan kerja dengan sengaja melalaikan, menghindari, dan melantarkan tugas-tugas, atau sengaja bekerja dengan kualitas yang rendah.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan penelitian yang dilakukan oleh Abid Muhtarom (2021) yang memperoleh hasil bahwa cyberloafing memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan juga oleh Eko D. Palangda (2021) juga memperoleh hasil bahwa cyberloafing memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Internet sebagai media baru saat ini prinsipnya dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh siapapun untuk kepentingan apapun. Penggunaan internet juga dapat dimanfaatkan untuk menambah pengetahuan sebagai bahan pembelajaran, membaca berita, membeli atau menjual barang. Meskipun banyak manfaat yang diberikan dari internet dan teknologi saat ini, pengguna teknologi yang secara tidak sengaja menggunakannya secara berlebihan dan tidak terkontrol menimbulkan beberapa masalah seperti cyberloafing. Dengan keberadaan smartphone dan teknologi yang semakin canggih yang dapat mempermudah segala aktivitas sehari-hari dan dapat mempermudah manusia berkomunikasi dengan mudah. Oleh karena itu, bukanlah suatu yang mengejutkan bilamana penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan penundaan pekerjaan ini akan mengarah kepada penurunan produktivitas kinerja. Misalnya pegawai lebih memilih menghabiskan waktu bekerja dengan browsing situs

hiburan, social media, bermain game online, dll. Lim dan Chen (2012) menyatakan bahwa perilaku cyberloafing pegawai dapat dilihat dari penggunaan akses internet ditempat kerja untuk keperluan pribadi selama jam kerja dan menghabiskan rata-rata 51 menit perhari untuk cyberloafing.

Yang mana dari hasil penelitian ini diperoleh tingkat rata-rata variabel cyberloafing sebesar 4,5 yang mana hal ini menunjukkan bahwa tingkat cyberloafing pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan seringnya pegawai mengunjungi situs berita pada saat di tempat kerja, menerima atau mengirim pesan di tempat kerja, mengunduh atau mendownload musik/ideo/film di tempat kerja, mengunjungi situs belanja online di tempat kerja, bermain game online, video call dengan keluarga dan menerima email yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Cyberloafing berimbas pada keterlambatan untuk mengumpulkan pekerjaan, menunpuknya tugas pekerjaan, produktivitas kerja yang rendah dan juga kualitas kerja yang buruk, dapat mengganggu kelancaran proses kerja dan lambatnya penyelesaian tugas yang diberikan atas sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai.

### ***Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil pengujian regresi berganda maka diperoleh nilai koefisien B untuk variabel stres kerja bernilai negatif dan dari hasil pengujian hipotesis t (parsial) diperoleh nilai t hitung variabel stres kerja  $>$  t tabel dan serta  $\text{sig} < 0,05$  sehingga variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya semakin tinggi stres kerja maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian kedua ini sejalan dengan teori stres lingkungan yang menyatakan bahwa ada dua unsur yang menyebabkan manusia bertingkah laku ketika berada dalam lingkungannya, yaitu stressor dan stress itu sendiri (Bell, 1990). Stressor adalah unsur lingkungan yang menstimuli individu seperti lingkungan kerja fisik, populasi udara (debu, asap rokok, karbon monokaisa), bising, pencahayaan dan desain peralatan dan arsitektur. Stres adalah hubungan antara stressor dengan reaksi yang dimunculkan dalam diri individu yang diawali dengan tingkat kecemasan.

Selain itu, hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Demak Claudia Y Simanjuntak (2021) yang memperoleh hasil bahwa stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan juga oleh Gabriela Kajuwatu (2022) juga memperoleh hasil bahwa stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja pegawai tersebut. Adanya stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres di tempat kerja merupakan hal yang selalu dialami oleh para pegawai. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi.

Beban kerja yang berlebih menjadi aspek penting yang mempengaruhi stress kerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan akan membuat seorang pegawai merasa bosan dan tertekan terhadap pekerjaannya sehingga pegawai tersebut akan merasa jenuh dengan lingkungan kerja dimana ia bekerja. Apabila seorang pegawai mengalami stress kerja yang tinggi kemungkinan terburuknya adalah hilangnya konsentrasi atau focus dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

Nilai rata-rata stres kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Makassar cukup tinggi yaitu sebesar 4,50. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Makassar terkadang mengalami stress dalam bekerja. Stres tersebut dikarenakan tuntutan tugas yang diberikan terlalu tinggi, peran yang diterima di kantor sering bertentangan dengan satu sama lain, rekan kerja yang sering kali membuat kondisi menjadi tidak kondusif, penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan bidang pegawai, pegawai jarang dilibatkan oleh atasan dalam pengambilan keputusan, dan dikap pimpinan dan tekanan kerja yang menjadikan iklim dalam kantor tidak kondusif. Stres kerja pada pegawai dapat diminimalisasi dengan cara memberikan fasilitas relaksasi dan hiburan kepada pegawai seperti adanya family gathering dan fasilitas lain yang dapat dilakukan oleh instansi untuk menekan angka stress kerja pada pegawai.

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil pengujian regresi berganda maka diperoleh nilai koefisien B untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif dan dari hasil pengujian hipotesis t (parsial) diperoleh nilai t hitung variabel cyberloafing  $>$  t tabel serta nilai  $\text{sig} < 0,05$  sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2017) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu instansi penting untuk

diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar pegawai). Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan tertata dengan baik akan meningkatkan giat atau semangat kerja pegawai. Demikian halnya lingkungan kerja non fisik yang menekankan hubungan kerja sama antara pegawai dengan pemimpin maupun rekan kerjanya, dimana semakin baik hubungan kerja sama yang terjalin maka akan mendorong semangat kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut di dalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motifasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan. Karena seorang pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain itu bagi sebagian besar pegawai bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung juga dapat mendukung kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai rata-rata lingkungan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar memiliki skor 4,45 yang mana angka tersebut terbilang cukup tinggi atau bagus untuk suatu instansi. Lingkungan kerja tersebut meliputi peralatan di tempat kerja yang memadai untuk mengerjakan tugas, pencahayaan yang sangat terang, suhu udara yang sejuk, barang pribadi aman jika ditinggal, hubungan rekan kerja sangat baik dan komunikasi dengan atas tentunya mudah. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya setiap hari.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### ***Kesimpulan***

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Cyberloafing berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

### ***Saran***

Penelitian ini diharapkan agar pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar tetap mempertahankan tingkat kenyamanan pegawai atas lingkungan kerja yang nyaman. Penelitian ini diharapkan agar pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar lebih memperhatikan tingkat stres kerja pegawai agar kinerja pegawai tidak menurun diakibatkan tekanan dalam bekerja. Penelitian ini diharapkan agar pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar memberikan sanksi bagi pegawai yang terindikasi cyberloafing agar dapat mengurangi akses internet di tempat kerja agar lebih fokus dalam pekerjaan kantor. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan jumlah sampel penelitian serta variabel-variabel lainnya.

## **REFERENSI**

- Askew, K.L. 2012. The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of The Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing. Graduate Thesis and Dissertation.
- Bell, P.A. 1990. Environmental Psychology. Florida: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Firmanto, Ari dan Noratika Ardilasari. 2017. Hubungan Self Control dan perilaku cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil. Malang : Jurnal ilmiah psikologi terapan. Vol. 05, No 1.
- 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.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. 2002. Prevalence, perceived seriousness, justification, and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Journal of Information and Management*, 42, 1081-1093
- Muhtarom, Abid. 2021. Pengaruh Locus of Control, Organizational Commitment, dan Perilaku Cyber Loafing terhadap Kinerja Pegawai di Era Kebiasaan Baru. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, Vol.5, No.1, Hal: 115-125
- Palangda, Eko D. 2021. Pengaruh Cyberloafing Behavior terhadap Kinerja Guru SD Pada Kerja dari Rumah Akibat Covid-19. *Pasikopedia*, Vol. 2, No.1, Hal: 83-87
- Simanjuntak, Demak Claudia Y. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, Vol. 2, No. 3, Hal: 353-365.
- Wijaya, Hendry. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi. *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 2, No.1, Hal: 40-50.