

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. *Cyberloafing*

##### 1. Pengertian *Cyberloafing*

Menurut Lim dan Teo, (2002) *Cyberloafing* adalah perilaku karyawan dengan sengaja menggunakan Internet untuk mengakses situs Internet dan mengirim dan menerima email selama jam kerja, dan tujuannya tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Selanjutnya Garet & Danziger, (2008) mendefinisikan *cyberloafing* merupakan tindakan penggunaan internet secara pribadi didalam waktu kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, dan perbuatan itu akan melanggar akses internet yang diberikan oleh perusahaan selama jam kerja. *Cyberloafing* adalah aktivitas seseorang yang menggunakan waktunya untuk melakukan tindakan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dan dilakukan ketika jam kerja berlangsung dengan didukung oleh penggunaan internet kantor, hal ini berarti seseorang membuang waktunya atau melakukan urusan individu yang urusannya itu tidak menjerumus kedalam urusan kantor atau pekerjaan yang dilakukan melalui tempat yang sudah difasilitasi internet oleh kantor atau perusahaan (Mangkunegara, 2013).

*Cyberloafing* yaitu Penggunaan internet dan email oleh perusahaan yang secara sengaja dan dilakukan pada saat jam kerja untuk kepentingan sendiri, dalam hal ini *cyberloafing* dibagi dikategorikan menjadi dua yaitu *cyberloafing* minor dan *cyberloafing* serius (Rajah dan Lim, 20011).

*Cyberloafing* merupakan pegawai yang dalam penggunaan berbagai jenis komputer contohnya, desktop, *cell-phone*, tablet, ipad baik milik sendiri atau perusahaan yang digunakan pada saat jam kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Askew, 2013). Seseorang pegawai yang menggunakan teknologi internet selama jam kerja yang memiliki tujuan pribadi dalam pengertian ini teknologi yang dimaksud yaitu teknologi yang disediakan perusahaan serta teknologi milik pribadi yang dibawa karyawan selama jam kerja. *Cyberloafing* biasanya dapat menyimpang dari pekerjaan yang mengakibatkan dapat melampaui pada peraturan peraturan yang sudah dibuat (Rajah dan Lim, 20011).

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dijelaskan dan disimpulkan mengenai *cyberloafing* bahwa *cyberloafing* yaitu suatu yang melanggar peraturan yang dilakukan pegawai dengan sengaja dalam menggunakan fasilitas internet milik kantor yang digunakan untuk kepentingan pribadi tanpa ada unsur kepentingan pekerjaan.

## 2. Aspek-aspek *Cyberloafing*

*Cyberloafing* memiliki 4 aspek yaitu, Aktivitas sosial, Aktivitas Informasi, Aktivitas hiburan dan Aktivitas emosi virtual. Yang akan dijelaskan sebagai berikut (Lim, 2006):

### a. Aktivitas sosial

Penggunaan internet perusahaan untuk berkomunikasi dengan orang lain. Pada saat ini pegawai menggunakan media sosial seperti whatsapp, facebook, twitter dan lain-lain.

b. **Aktivitas informasi**

Aktivitas informasi yang dilakukan oleh pegawai untuk mencari informasi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

c. **Aktivitas hiburan**

Aktivitas hiburan yakni penggunaan jaringan internet kantor pada saat jam kerja untuk bermain game, mengunduh music.

d. **Aktivitas emosi virtual**

Penggunaan internet untuk kepentingan pribadi seperti berbelanja online, mencari pasangan diinternet, berkencan dan lain lain.

### 3. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Cyberloafing***

Menurut Ozler & Polat (2012) terdapat faktor yang mempengaruhi *Cyberloaing*, dibagi menjadi 3 yaitu Faktor Individual, Faktor Organisasi dan Faktor Ssituasional, yang dijelaskan sebagai berikut:

a. **Faktor individual**

Berbagai macam faktor didalam individu tersebut antara lain, persepsi dan sikap, sifat pribadi, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keinginan untuk terlihat, norma sosial dan kode etik.

Beberapa faktor individu yang menyebabkan *cyberloafing* :

- 1) Persepsi dan sikap
- 2) Kepribadian
- 3) Kebiasaan dan adiksi internet
- 4) Demografis
- 5) Intelensi, norma, sosial dan etika pribadi

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi dapat menyebabkan karyawan menyalahgunakan Internet atau nongkrong di Internet, dan penggunaan Internet dibatasi. Faktor organisasi yang menyebabkan kemalasan jaringan, yaitu, larangan penggunaan Internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajemen, pandangan rekan kerja tentang norma kemalasan jaringan, sikap kerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan.

c. Faktor situasional

Faktor situasional ini dapat memberikan gambaran terhadap fenomena *cyberloafing*, apakah ada faktor yang mendukung untuk melakukan *cyberloafing*, hal ini dapat memberikan informasi terhadap perusahaan atau organisasi untuk melakukan penurunan kondisi *cyberloafing*.

**4. Jenis- jenis *cyberloafing***

Menurut Blanchard dan Henle, (2008) *cyberloafing* memiliki 2 jenis yaitu *Minor Cyberloafing* dan *Serios Cyberloafing*, Hal ini akan dijelaskan sebagai berikut :

a. *Minor cyberloafing*

Merupakan, pegawai yang terlibat dalam perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Misal mengirim emai, mengunjungi situs olahraga, mengecek media sosial.

*b. Serious cyberloafing*

Merupakan pegawai yang terlibat dalam perilaku penggunaan internet umum yang mempunyai sifat bahaya memungkinkan dapat melanggar norma suatu instansi tersebut, misal permainan judi online, melihat situs porno.

## **B. Stress Kerja**

### **1. Pengertian Stress Kerja**

Menurut Waluyo, (2009) Stress kerja merupakan sumber atau stressor kerja yang dapat menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Lingkungan pekerjaan salah satu potensi yang dapat menyebabkan stressor kerja, stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai salah satu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja.

Sedangkan stress kerja adalah sesuatu yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stress pada pekerjaan (job stress) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan (King, 2010).

Stress kerja adalah suatu perasaan tertekan yang sering dirasakan oleh para pegawai dilingkungan kerja terutama ketika menghadapi suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Pendapat ini didukung oleh Beehr & Newman, (2006) yang mendefinisikan tentang stress kerja sebagai kondisi

yang mendefinisikan tentang stress kerja selaku keadaan yang timbul dari sesuatu interaksi yang berasal dari interaksi manusia dengan interaksi pekerjaan dan di karakteristikkan oleh manusia selaku salah satu pergantian manusia yang kerap memforsir para pegawai buat menyimpang dari guna wajar pegawai.

Berdasarkan definisi diatas disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi tertekan yang dialami oleh para pekerja baik dalam bentuk fisik dan psikis dalam lingkungannya dengan pekerjaan mereka.

## **2. Aspek-aspek Stress kerja**

Menurut Robbins (1995) terdapat 3 aspek yang memengaruhi stress kerja , Aspek Fisiologis, Aspek Psikologis dan Aspek Perilaku. Yang akan di jelaskan sebagai berikut :

### **a. Apek Fisiologis**

Aspek fisiologis meliputi perubahan yang terjadi didalam metabolisme tubuh seperti, gangguan pada detak jantung, gangguan pernafasan meningkatnya tekanan darah yang dapat menimbulkan sakit kepala dan menimbulkan serangan jantung.

### **b. Aspek psikologis**

Aspek Psikologis meliputi perasaan seseorang pekerja yang tidak sesuai antara lingkungan pekerjaan dengan tugas pekerjaan yang diberikan kantor karena beban terlalu berat, sehingga mengakibatkan, tingkat cemas, tegang, dan mudah marah dapat meningka, serta adanya rasa malas untuk bekerja.

c. Aspek perilaku

Aspek Perilaku meliputi seluruh perubahan dalam produktifitas yang terjadi pada pegawai seperti, absensi pegawai, dan tingkat keluarnya pegawai, perubahan perilaku tidak seperti biasanya, meningkatnya kebiasaan merokok, serta meningkatnya konsumsi minuman beralkohol.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Cooper (2012) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah, kondisi lingkungan pekerjaan, peran, Interpersonal, perkembangan karir, struktur organisasi, dan tampilan rumah tangga. Yang akan di jelaskan sebagai berikut :

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan meliputi, beratnya beban pekerjaan yang berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, kepuasan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal pekerjaan yang tidak menentu.

b. Peran

Ketidak jelasan peran, adanya suatu perbedaan yang dilihat dari peran gender, biasanya beban pekerjaan perempuan akan lebih sedikit dibandingkan laki-laki, hal ini sering terjadi dikalangan masyarakat.

c. Interpersonal

Meliputi hasil kerja dan pemberian *support* yang sangat lemah, persaingan kubu politik yang berbeda, terdapat kecemburuan antar sosial, serta kurangnya komunikasi antara pemilik perusahaan terhadap para karyawan.

d. Perkembangan karir

Perkembangan karir merupakan faktor yang mempengaruhi stress kerja, biasanya karena, adanya promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan kemampuannya. Serta kondisi yang ambis terhadap pekerjaan yang tidak diimbangi dengan kemampuannya sehingga mengakibatkan frustrasi pada dirinya.

e. Struktur organisasi

Meliputi struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat, serta terjadinya perang politik, serta pelatihan yang tidak seimbang, keterlibatan dalam membuat keputusan.

f. Tampilan rumah tangga

Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah rumah tangganya, kurang adanya dukungan dari padangan hidup, adanya konflik pada pernikahannya, stres karena memiliki dua pekerjaan.

### C. *Work Family Conflict*

#### 1. **Pengertian Work Family Conflict**

Menurut Triyani, (2003) *Work family conflict* yaitu salah satu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan. *Work family conflict* merupakan sumber umum yang dapat menyebabkan stress dimana hal ini akan

banyak menimbulkan efek negatif misalnya, meninggalkan pekerjaan (Lee & Ashforth, 1996).

Menurut Karatape (2006) perubahan sifat yang muncul jika pegawai yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan membebani sehingga para pegawai tidak dapat mengatur keseimbangan antara keluarga dengan pekerjaan, akibatnya para pegawai akan merasakan ketidak stabilan dalam emosi serta akan berdampak pada penurunan prestasi kerja dan performa kerja. *Work family conflict* sebagai bentuk konflik antara peran dimana tekanan dari peran dan keluarga saling bertentangan (Khan, 2008). Ketika pekerjaan mengganggu keluarga artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga (Martiningrum, 2005).

Berdasarkan pengertian diatas *work family conflict* adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga mengakibatkan sulit untuk membagi peran antara urusan keluarga dan pekerjaan

## **2. Aspek-aspek *Work Family Conflict***

Menurut Greenhaus & Beutell, (1985) menjelaskan bahwa terdapat 3 aspek-aspek *work family conflict* yaitu *Time based conflict*, *Strain based conflict*, dan *Behavior based conflict* yang akan dijelaskan sebagai berikut:

*a. Time based conflict*

Yaitu konflik yang terjadi apabila waktu yang disediakan untuk memenuhi pekerjaannya, tetapi waktu itu tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran dikeluarga dengan kata lain seseorang tidak bisa melakukan dua pekerjaan sekaligus.

*b. Strain based conflict*

Yaitu merupakan rasa tegangan yang disebabkan oleh salah satu peran yang membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran lainnya, banak faktor yang memicu, seperti tekanan darah meningkat, kecemasan yang berlebihan, serta sering merasakan kelelahan.

*c. Behavior besed conflict*

Merupakan konflik yang muncul ketika seseorang sudah merencanakan pola pada suatu peran yang sedang dijalankan tetapi tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perilaku pada peran yang lainnya.

**3. Faktor-faktor yang Mempengarui *Family Work Conflict***

Menurut Greenhaus & Beutell, (1985) terdapat factor yang menyebabkan *Work Family Conflict* yaitu :

*a. Time Pressure*

Apabila seseorang mempunyai banyak waktu yang digunakan untuk bekerja, maka seseorang semakin sedikit waktu yang digunakan untuk keluarganya.

*b. Family size and support*

Semakin banyak anggota keluarga biasanya semakin banyak munculnya berbagai konflik yang ada didalam keluarga dan semakin banyak dukungan yang berasal dari keluarga maka konflik keluarga semakin sedikit.

*c. Kepuasan kerja*

Semakin tinggi rasa kepuasan kerja yang didapat maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.

*d. Marital and life satisfaction*

Terdapat asumsi yang mengatakan bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.

*e. Size of firm*

Banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin mempengaruhi *work family conflict*.

**D. Pegawai**

Pelayanan masyarakat akan dikatakan efektif apabila masyarakat mendapatkan kemudahan dalam pelayanan serta nyaman dalam pelayanan, faktor pegawai sangat berperan penting dalam hal ini. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang kepegawaian, menjelaskan bahwa pegawai adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku, diangkat, oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara dalam

suatu jabatan serta gaji menurut peraturan perundang – undangan yang berlaku. Sedangkan. Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu kantor, baik sebagai pekerja tetap maupun pekerja yang tidak tetap yang mengharapkan gaji atas pekerjaannya.

Disetiap kantor terdapat pegawai, semakin banyak pegawai maka semakin banyak pekerjaan yang terdapat pada kantor tersebut. Pegawai selalu dituntut untuk selalu bagus dalam pekerjaan dan pelayanannya. Suatu kantor memiliki cara tersendiri agar para pegawainya bisa bekerja secara produktif. Misalkan dengan cara memberikan fasilitasi yang mewadahi ataupun lainnya.

#### **E. Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict* Terhadap *Cyberloafing***

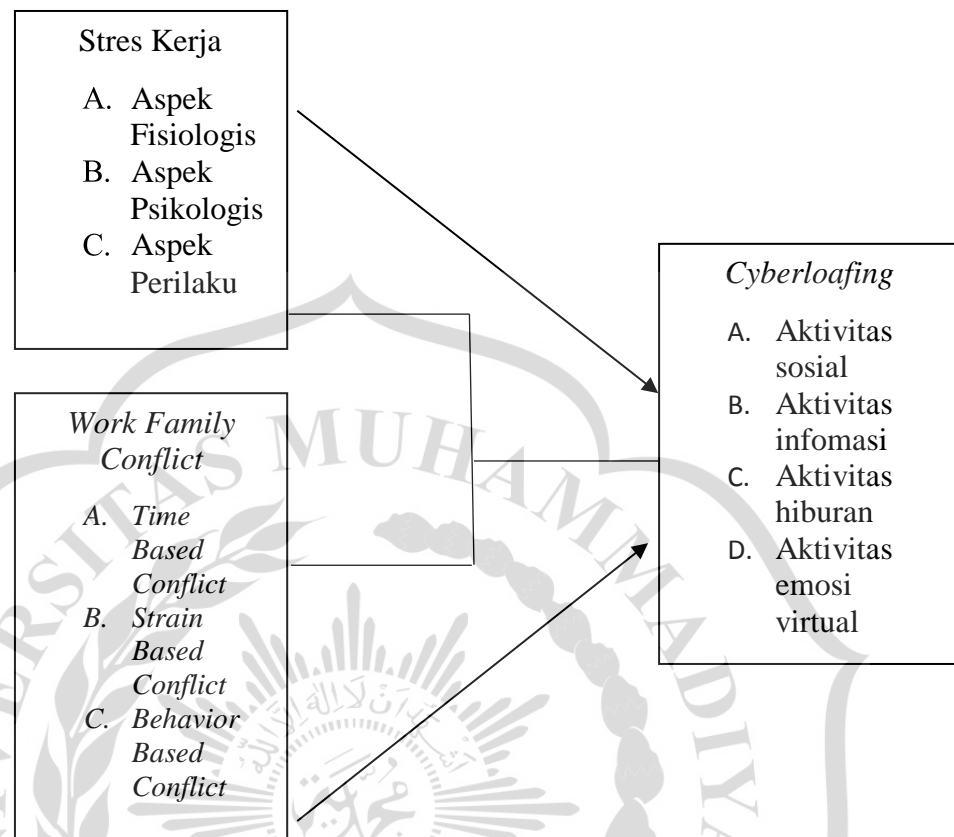
Kantor kecamatan merupakan tempat sebagai salah satu penghubung masyarakat untuk melakukan kegiatan yang urusannya dengan pemerintah maupun negara. Didalam kantor kecamatan memiliki banyak pegawai, dimana pegawai sangat mempengaruhi kualitas kantor tersebut. Biasanya didalam suatu kantor terdapat fasilitas yang digunakan untuk mempermudah para pegawainya dalam melakukan pekerjaan, salah satu fasilitas yang diberikan kantor tersebut adalah jaringan internet. Fasilitas tersebut dengan mudah dapat diakses oleh semua pegawainya, dengan harapan agar pekerjaan menjadi lebih efisien. Tetapi banyak pegawai yang memanfaatkan fasilitas tersebut untuk urusan pribadi yang digunakan didalam waktu kerja, hal ini disebut dengan *cyberloafing*. Pegawai yang kerap melakukan *cyberloafing* akan lalai dalam tugasnya atau melupakan pekerjaannya (Blanchard dan henle,

2008).

Stress kerja merupakan hal yang sering terjadi dikalangan para pekerja. Biasanya stress kerja muncul karena merasa kurang nyaman didalam pekerjaan. Stress kerja dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun kondisi psikis para pekerja. Jika mereka merasakan stress didalam pekerjaan, mereka akan melakukan beragam cara untuk mengatasi dan mengurangi stress ditempat kerja. Sehingga *cyberloafing* menjadi salah satu cara mereka untuk mengurangi dan mengatasi masalah stress ditempat kerja.

Selain stress kerja terdapat masalah *Work Family Conflict* yang dapat mempengaruhi *cyberloafing*. Setiap keluarga mempunyai masalah sendiri-sendiri. Biasanya pegawai yang tidak bisa mengatur keseimbangan antara urusan pekerjaan dengan urusan rumah. Hal itu menimbulkan konflik bagi para pekerja (House & Rizo, 2000). Sama seperti stress kerja mereka akan melakukan hal yang dapat mengurangi konflik tersebut, biasanya mereka akan melakukan hal yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, dapat dibuat bagan kerangka berfikir dari penelitian ini sebagai berikut.



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

## F. Hipotesis

Berdasarkan studi pendahuluan dan kajian teori di atas, hipotesis pada penelitian ini adalah

H1 : Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Cyberloafing* pada Pegawai Kantor Kecamatan Brebes

H2 : *Work Family Conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *Cyberloafing* pada Pegawai Kantor Kecamatan Brebes

H3 : Stres Kerja dan *Work Family Conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *Cyberloafing* pada Pegawai Kantor Kecamatan Brebes