

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi.

Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Salah satu perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik ialah perusahaan X. perusahaan X ini membuat barang-barang elektronik seperti *printer*, *projector*, mesin *fotocopy* dan lain sebagainya. Namun dalam enam bulan terakhir, perusahaan X memiliki kinerja karyawan yang fluktuatif. Adapun data absensi karyawan pada perusahaan X ialah sebagai berikut:

**Tabel 1.1. Data Absensi Pada Perusahaan X dalam 6 bulan terakhir**

<b>Ket</b>	<b>Jul</b>	<b>Agus</b>	<b>Sep</b>	<b>Okt</b>	<b>Nov</b>	<b>Des</b>
	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>
<b>On</b>	<b>68.8%</b>	<b>75.5%</b>	<b>91.8%</b>	<b>94.2%</b>	<b>93.9%</b>	<b>96.6%</b>
<b>Off</b>	<b>31.2%</b>	<b>24.5%</b>	<b>8.2%</b>	<b>5.8%</b>	<b>6.1%</b>	<b>3.4%</b>
<b>Target</b>	<b>98.0%</b>	<b>98.0%</b>	<b>98.0%</b>	<b>98.0%</b>	<b>98.0%</b>	<b>98.0%</b>
<b>Sakit</b>	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%	0.6%	0.4%
<b>Covid</b>	1.0%	0.3%	0.6%	0.4%	0.3%	0.6%
<b>Positif</b>	6.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<b>Alfa/CK</b>	1.2%	1.4%	2.0%	2.6%	2.8%	2.0%
<b>Lain-lain</b>	22.8%	22.4%	5.2%	2.4%	2.4%	0.4%

Sumber: Data diolah dari perusahaan X

Dari tabel 1.1. diatas dapat terlihat absensi karyawan yang tidak memiliki keterangan atau alfa dalam enam bulan terakhir mengalami fluktuatif (kenaikan dan penurunan). Data absensi diatas tentu perlu mendapatkan evaluasi dari petinggi perusahaan X agar angka persentase alfa tersebut tidak menambah di setiap bulannya. Absensi tanpa keterangan/alfa akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan X.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo,2010). Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Triatna (2015:139), menyatakan bahwa : “Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.” Menurut Umar (2010:44), menyatakan bahwa: “Stress sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.” Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas.

*Cyberslacking* atau *cyberloafing* digunakan untuk menggambarkan tindakan sukarela karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja (Lim 2002). Blanchard dan Henle (2008) berpendapat bahwa *cyberloafing* adalah penggunaan pribadi dari email dan internet di kantor. Sebagai contohnya adalah penggunaan akses internet ketika berada di kantor, karyawan dengan sengaja menjelaah dunia maya untuk kepentingan pribadi, seperti membaca berita, mengakses forum-forum pertemanan dan lainnya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Anugrah & Margaretha, 2013).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penggunaan internet yang berlebihan pada saat bekerja. Terdapat sejumlah peneliti yang mengungkap pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan, yaitu Inge Monica, Anita Maharani (2020) menyebutkan bahwa penelitian ini memberikan bukti empiris, bahwa *cyberloafing* tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, kemudian tidak terbuktinya dampak yang diberikan oleh komitmen bekerja terhadap kinerja karyawan. sedangkan menurut Eko D. Palangda, Deitjee Solang, Jofie H.Mandang (2021) menyebutkan bahwa dari penelitian ini memperlihatkan Bahwa adanya pengaruh *cyberloafing behavior* walaupun sangat kecil. Selanjutnya menurut Riris Rotua Sitorus, Hartanti Nugrahaningsih, Ari Soeti Yan, Gianita Utami Gunawan (2019) *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh *cyberloafing* dalam stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dikarnakan sekarang zaman 4.0

maka sudah menjadi kebutuhan Banyak dari mereka menggunakan internet tetapi digunakan untuk hubungan yang sudah terlalu keluar ranah dari pekerjaan pada saat jam kerja yang memungkinkan menurunkan kinerja karyawan dan mempengaruhi aktivitas karyawan.

Seorang karyawan itu saat bekerja harus dengan maksimal sebagai bentuk komitmennya terhadap pekerjaannya. Sebagaimana hadist yang diriwayatkan oleh Imam At-Tabrânî, dalam al-Mu'jam al-Awsat, No. 897, dan Imam Baihaqi dalam Sya'bu al-Îmân, No. 5312

عَنْ عَائِشَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا  
عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

Artinya: “*Dari Aisyah رضي الله عنها , sesungguhnya Rasulullah Saw bersabda : “Allah 'azza wa jalla menyukai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu amal secara itqan”*”

Kata Al Itqan dalam hadits tersebut, bahwa; kata “الإِتْقَانُ” adalah *mashdar kata*, yang asalnya dari kata تَقَنَّ dengan wazan يُفَعْلُ إِفْعَالًا - أَفْعَلَ - يُتْقِنُ - أَتَقَّنَ , yang bermakna *menyempurnakan*, atau *mengerjakan dengan sempurna*. Dalam hadist tersebut Allah SWT lebih menyukai seseorang yang mengerjakan suatu amalan secara baik dan sempurna. Hal tersebut menandakan Allah SWT menyukai para pegawai yang mengerjakan pekerjaan hingga tuntas selesai sempurna.

Namun kinerja karyawan itu dapat dipengaruhi dengan berbagai macam faktor yaitu performa atau kinerja seorang karyawan menurun bisa dipicu oleh

stress dan awal mula stress itu bisa saja dari bebanan dalam pekerjaan atau karna memang sudah tidak mampu lagi mengerjakan diluar batas pekerjaan. Ketika karyawan itu stress sangat banyak yang pelariannya seperti bermain atau kegiatan yang kontraproduktif yang termasuk adalah cyberloafing. Maka kenapa penelitian ini terjadi yaitu apakah stress disebabkan oleh efek dari bebanan yang diberikan oleh perusahaan atau tuan. Sehingga memicu timbulnya stress lalu kemudian mencari solusi dari stress tersebut yang menyebabkan karyawan tersebut melakukan cyberloafing. Pada penelitian ini kita bahas tidak hanya pendekatan dari SDM saja tetapi dari sudut pandang islam.

Maka berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan Judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Yang Dimediasi Oleh Cyberloafing dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Karyawan Yang Bekerja Pada Perusahaan X)”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian adalah “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Yang Dimediasi Oleh Cyberloafing dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Karyawan Yang Bekerja Pada Perusahaan X)” sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran stress kerja, cyberloafing, terhadap kinerja karyawan?
2. bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

3. bagaimana cyberloafing berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh cyberloafing?
5. Bagaimana pandangan islam mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh cyberloafing?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh :

1. Untuk mengetahui Gambaran stress kerja, cyberloafing, terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui Pengaruh cyberloafing terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh cyberloafing
5. Untuk mengetahui Pandangan islam mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh cyberloafing

### **1.4. Manfaat penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagi Praktisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait cyberloafing, stress kerja, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat

## 2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai cyberloafing, stress kerja, dan kinerja karyawan

## 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan.

## 4. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan pemberian kompensasi khususnya pada perusahaan.

## 5. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait cyberloafing, stress kerja, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat

## 6. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai cyberloafing, stress kerja, dan kinerja karyawan

## 7. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan.

## 8. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan pemberian kompensasi khususnya pada perusahaan.