

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 *Cyberloafing*

Cyberloafing merupakan sebuah tindakan penggunaan perangkat elektronik ditempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan cara yang paling umum digunakan seorang karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja (Askew et al., 2018). *Cyberloafing* juga diartikan sebagai aktivitas menggunakan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan serta tersebar luas di tempat kerja. Model paling penting dalam menjelaskan situasi *cyberloafing* dikalangan pekerja yaitu dari penggunaan TIK mereka. Penyebab adanya perilaku tersebut karena adanya kelelahan kerja dan faktor demografis (Durak & Saritepeci, 2019)

Cyberloafing adalah perilaku di mana karyawan menggunakan fasilitas internet atau teknologi perusahaan untuk tujuan pribadi selama jam kerja. Fenomena ini melibatkan aktivitas seperti menjelajah media sosial, berbelanja online, atau bahkan mengakses situs hiburan lainnya yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Lim (2018), *cyberloafing* merujuk pada penggunaan waktu kerja yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, namun digantikan dengan kegiatan pribadi yang dilakukan melalui internet.

Menurut Ng, Kohn, dan Hegarty (2020), *cyberloafing* sering kali dianggap sebagai pelanggaran terhadap kebijakan organisasi, namun dalam beberapa kasus, organisasi dapat menganggapnya sebagai cara untuk memberi

kebebasan kepada karyawan dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja. Meskipun demikian, perusahaan perlu mengatur batasan-batasan yang jelas terkait penggunaan fasilitas teknologi dan internet untuk kegiatan non-pekerjaan.

Beberapa contoh perilaku cyberloafing yaitu menjelajahi situs media sosial (seperti facebook dan twitter), menonton video online (seperti youtube), menjelajahi situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, belanja online, dan aktivitas lainnya. Fenomena ini telah mendapatkan banyak popularitas di kalangan akademisi dengan melihat anteseden dan konsekuensi dari perilaku ini. Karyawan telah menghabiskan banyak waktu 60% dari total waktu selama mereka bekerja. Karyawan dapat dengan mudah menyembunyikan aktivitas cyberloafingnya tanpa terdeteksi oleh orang lain. Misalnya mereka meminimize dari hasil menjelajahi situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan menampilkan monitor yang berhubungan dengan pekerjaannya ketika karyawan lain melihatnya (Koay & Soh, 2018).

Perilaku cyberloafing ditandai dengan mengunjungi situs-situs hiburan yaitu Facebook, Netflix, Youtube, email pribadi, situs perbelanjaan online dan lainnya di saat jam kerja serta memanfaatkan internet yang semestinya dipergunakan dalam kebutuhan perusahaan (Budiarti & Pratama, 2022). Sementara menurut (Cahyaningrum & Yulianti, 2022) menyatakan bahwa

perilaku cyberloafing adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pemakaian internet dengan sengaja selama jam kerja masih berlangsung dan termasuk penyalahgunaan internet karena hanya untuk tujuan pribadi.

Menurut Lim dan Rajah (2011) menyatakan cyberloafing dibagi menjadi dua aktivitas, yaitu:

1. Browsing Activities

Browsing activities merupakan aktivitas cyberloafing dimana pegawai menggunakan internet untuk browsing (menjelajah) selama jam kerja berlangsung dengan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti mengunjungi situs berita, menerima atau mengirim pesan instan, mengunjungi situs hiburan, mengunduh musik/video/ film, mengunjungi situs yang berkaitan dengan olah raga, lowongan pekerjaan, berbelanja online hingga bermain game online.

2. Emailing Activities

Emailing Activities merupakan aktivitas cyberloafing dimana pegawai menggunakan email di tempat kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari aktivitas menerima, mengecek, dan mengirim email yang bersifat pribadi.

2.1.2 Faktor-faktor Prilaku Cyberloafing

Menurut (Desnirita & Sari, 2022) terdapat tiga faktor munculnya perilaku cyberloafing yaitu:

1. Faktor Individual

Berbagai atribut dalam diri individu tersebut antara lain persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi shyness, loneliness, isolation, self control, harga diri dan locus of control, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma social dan kode etik personal.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan cyberloafing yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajeria, pandangan rekan kerja tentang norma cyberloafing, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan yang pegawai lakukan.

3. Faktor Situasional

Perilaku menyimpang internet biasanya terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini. Salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak (seperti jarak ruangan pegawai) dengan atasan. Kedekatan jarak dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi cyberloafing. Hal ini tergantung pada persepsi pegawai mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan instansi.

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

1. Faktor individual

Berbagai macam faktor didalam individu tersebut antara lain, persepsi dan sikap, sifat pribadi, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keiinginan untuk terlihat, norma sosial dan kode etik. Beberapa faktor individu yang menyebabkan cyberloaing :

- Persepsi dan sikap
- Kepribadian
- Kebiasaan dan adiksi internet
- Demografis
- Intelensi, norma, sosial dan etika pribadi

2. 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.

3. Faktor situasional

Faktor situasional ini dapat memberikan gambaran terhadap fenomena cyberloaing, apakah ada faktor yang mendukung untuk

melakukan cyberloafing, hal ini dapat memberikan informasi terhadap perusahaan atau organisasi untuk melakukan penurunan kondisi cyberloafing.

2.1.3 Indikator Cyberloafing

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

1. Minor cyberloafing

Minor cyberloafing merupakan tipe cyberloafing dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Minor cyberloafing terdiri dari penggunaan e-mail atau browsing situs hiburan. Contoh-contoh dari minor cyberloafing yaitu mengirim dan menerima e-mail pribadi, mengunjungi situs olah raga, memperbarui status jejaring sosial, serta berbelanja online. Minor cyberloafing mirip dengan perilaku umum lain yang tidak sepenuhnya ditoleransi di tempat kerja, seperti mengangkat telepon pribadi atau mengobrol hal-hal yang bersifat pribadi saat sedang bekerja.

2. Serious cyberloafing

Serious cyberloafing merupakan tipe cyberloafing dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena melanggar norma perusahaan dan berpotensi ilegal. Contoh-contoh dari perilaku serious cyberloafing

adalah judi online, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi.

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Seorang pekerja berat, seperti pekerja-pekerja bongkar dan muat barang di pelabuhan, memikul lebih banyak beban fisik daripada beban mental atau sosial. Sebaliknya seorang pengusaha, mungkin tanggung jawabnya merupakan beban mental yang relatif jauh lebih besar. Adapun petugas sosial, mereka lebih banyak menghadapi beban-beban sosial. (Mahawati, et al 2021)

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam suatu periode waktu tertentu, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tuntutan pekerjaan, kemampuan karyawan, dan sumber daya yang tersedia. Menurut Mangkunegara (2017), beban kerja adalah keseluruhan tanggung jawab dan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Beban kerja tidak hanya mengacu pada jumlah pekerjaan, tetapi juga pada tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas yang diberikan.

Beban kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat

menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, sementara beban kerja yang terlalu ringan dapat mengurangi rasa tantangan dan berdampak pada kinerja yang kurang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efektif tanpa mengalami kelebihan tekanan.

Menurut Robbins dan Judge (2019), beban kerja juga bisa dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti teknologi yang digunakan, jumlah sumber daya yang tersedia, dan pola organisasi yang diterapkan. Sebagai contoh, penggunaan teknologi canggih bisa mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu, tetapi juga dapat menambah kompleksitas atau kecepatan yang harus dihadapi oleh karyawan.

Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2019) menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, sedangkan beban kerja yang seimbang justru dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan hasil kerja mereka. Dalam konteks ini, organisasi harus mampu mengidentifikasi jumlah dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan individu.

2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Berdasarkan sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima

beban tersebut. Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. (Mahawati, et al 2021)

1. Faktor Eksternal.

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi yang akan menjadi beban tambahan pada jasmani dan rohani tenaga kerja tersebut. Dalam hal ini termasuk factor lingkungan fisik, kimia, biologi, ergonomi dan psikologi. Secara umum yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (task) itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stressor.

2. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif yaitu melalui perubahan reaksi fisiologis. Sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkait erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dll.). Selain beban kerja fisik, beban

kerja yang bersifat mental harus pula dinilai. Namun demikian penilaian beban kerja mental tidaklah semudah menilai beban kerja fisik.

Beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya adalah jenis pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, faktor lingkungan kerja dan hubungan interpersonal di tempat kerja juga turut mempengaruhi persepsi karyawan terhadap beban kerja mereka. Jika beban kerja dikelola dengan baik, maka organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan mempertahankan kesejahteraan karyawan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja Menurut Koesomowidjojo (2017) yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

2. Faktor Eksternal

- Lingkungan Kerja : Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

- Tugas-tugas Fisik : Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan peralatan dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).
- Organisasi Kerja : Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat.

Beban Kerja menurut Hermanto dalam Pambudi (2017) merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun suatu organisasi dalam periode tertentu dengan keadaan kerja normal. Beban kerja sendiri meliputi dua jenis yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental.

Factor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ialah :

- Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang kerja, tempat kerja dan saran kerja.
- Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, dan struktur organisasi.
- Lingkungan kerja seperti, lingkungan kerja fisik diantaranya intensitas kebisingan, intensitas pencahayaan, vibrasi mekanis dan tekanan udara. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, serta Lingkungan kerja biologis seperti bakteri, virus.

2.1.6 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja adalah suatu ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai seberapa besar beban kerja yang diterima atau harus dilaksanakan oleh seseorang, tim, atau organisasi dalam suatu periode

tertentu. Budiasa 2021 menyatakan indikator beban kerja yaitu sebagai berikut :

1. Beban mental (*mental effort load*) : Beban mental merupakan beban kerja yang muncul ketika karyawan terlibat dalam aktivitas mental atau psikis di lingkungan kerja mereka. Adapun indikator dari beban mental yaitu:
 - Pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi
 - Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi.
2. Beban waktu (*time load*) : Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari beban waktu yaitu:
 - Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan.
 - Mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang sama
3. Beban fisik (*physical load*) : Beban fisik merupakan beban kerja yang menyebabkan gangguan kesehatan pada fungsi tubuh, termasuk sistem faal tubuh, jantung, pernapasan, dan organ-organ indra, yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator beban fisik yaitu:
 - Gangguan fisik.
 - Gangguan daya tahan tubuh.

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus diemban oleh karyawan (Suci Koesomowidjojo, 2017) Indikator tersebut antara lain:

1. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tertentu berbeda satu sama lain.

2. Kondisi Pekerjaan

Kondisi Pekerjaan adalah tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas.

3. Kerja Standar

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan

cenderung berlebihan atau sangat sempit. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Arika (2011) untuk memastikan keseimbangan beban kerja dan menghindari kelebihan beban (overload) atau kekurangan pekerjaan (underload) yang bisa berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan, ada beberapa indikator sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya tugas kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak, dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, waktu baku atau dasar).

4. Standar pekerjaan

Kinerja yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.7 Lingkungan Kerja

Tempat kerja atau lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dimiliki sepenuhnya oleh karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan (Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugas atau pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi kinerja, kesejahteraan, dan produktivitas. Menurut Robbins dan Judge (2019), lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas.

Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada ruang fisik atau fasilitas, tetapi juga melibatkan interaksi sosial, budaya organisasi, dan hubungan antar

rekan kerja. Sebagai contoh, budaya kerja yang inklusif dan mendukung kolaborasi dapat menciptakan lingkungan yang positif, sementara lingkungan yang penuh dengan persaingan yang tidak sehat dapat berdampak buruk bagi kesejahteraan karyawan.

Menurut Siagian (2019), lingkungan kerja yang sehat dan kondusif sangat penting dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta dalam mendorong kreativitas dan inovasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola lingkungan kerja dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.

2.1.8 Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Aspek lingkungan kerja merujuk pada segala faktor yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, keselamatan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif, aman, dan nyaman. Adapun aspek-aspek yang terdapat pada lingkungan kerja menurut Afandi (2018), yaitu:

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan yang baik dari suatu organisasi dapat meningkatkan semangat karyawan terhadap pekerjaannya, menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, dan memungkinkan untuk terus menjaga reputasi organisasi melalui produktivitas kerja.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan harus diupayakan semaksimal mungkin oleh manajemen organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Kondisi kerja ini meliputi pencahayaan yang memadai, suhu yang sesuai, kebisingan yang dapat dikontrol, efek warna, dan ruang yang diperlukan untuk pergerakan dan keamanan bagi karyawan untuk bekerja.

3. Hubungan Karyawan

Motivasi dengan semangat kerja terdapat hubungan dengan semangat dan hubungan yang saling menguntungkan antara rekan kerja dalam bekerja. Apabila terjadi ketidakserasian. hubungan antara karyawan, maka dapat menurunkan motivasi dan kegairahan dalam bekerja yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

2.1.9 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi. Faktor-faktor yang

Mempengaruhi Lingkungan Kerja Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja di antaranya adalah:

1. Faktor Fisik

Faktor ini mencakup kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, suhu, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak memenuhi standar dapat mengurangi kenyamanan karyawan dan berdampak pada produktivitas mereka.

2. Faktor Sosial

Interaksi sosial antara karyawan, atasan, dan rekan kerja sangat mempengaruhi lingkungan kerja. Hubungan yang positif dan komunikasi yang baik antar individu di tempat kerja dapat menciptakan atmosfer yang mendukung kerja sama dan kepuasan kerja.

3. Faktor Psikologis

Lingkungan psikologis berkaitan dengan budaya organisasi, nilai-nilai yang diterapkan, serta bagaimana organisasi mendukung kesejahteraan mental karyawan. Lingkungan yang mendorong keterlibatan, pengakuan, dan penghargaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

4. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, kebijakan, serta manajemen yang diterapkan dalam organisasi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Kebijakan yang adil, transparansi, dan

pemberdayaan karyawan adalah faktor yang mendukung lingkungan kerja yang sehat.

5. Teknologi dan Peralatan

Keberadaan teknologi yang memadai dan peralatan kerja yang modern juga mempengaruhi kualitas lingkungan kerja. Penggunaan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi stres yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugas.

Sedangkan menurut Robins (2019), Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Berikut adalah beberapa faktor utama:

1. Faktor Fisik: Kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan kenyamanan ruangan dapat memengaruhi produktivitas dan kesehatan mental karyawan.
2. Faktor Psikososial: Hubungan antar rekan kerja, tingkat komunikasi, serta budaya kerja yang ada dapat meningkatkan atau menurunkan motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi: Struktur organisasi, kebijakan manajemen, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap cara karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka.
4. Faktor Teknologi: Peralatan dan teknologi yang digunakan dalam pekerjaan dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas karyawan.

5. Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Kebijakan mengenai keselamatan kerja, serta adanya program kesehatan dan kebugaran, berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

2.1.10 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis maupun perusahaan harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, (2019:22) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan : Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.
2. Suhu udara : Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kebisingan : Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.
4. Penggunaan warna : Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan
5. Ruang yang dibutuhkan : Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.
6. Keamanan untuk bekerja : Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya : Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.11 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prilaku Cyberloafing

Beban kerja yang berlebihan sering kali dianggap sebagai faktor utama yang meningkatkan kecenderungan karyawan untuk melakukan cyberloafing. Penelitian oleh Fauzi dan Nurfadilah (2020) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk mencari pelarian melalui aktivitas tidak produktif di internet. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan beban kerja yang efektif untuk mengurangi perilaku cyberloafing. Dengan demikian, beban kerja yang berlebihan, terutama ketika tidak ada manajemen yang baik, berisiko meningkatkan cyberloafing.

Asmaul Husna, Nurhasanah, dan Teddy Prayoga (2022) dalam penelitian Mereka yang berjudul “*The Effect of Workload, Role Conflict, and Work Environment on Cyberloafing Behavior in the Marine and Fishery Services of The Riau Islands*”. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa berdasarkan pengujian secara parsial membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap cyberloafing pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Dari Hasil pengujian telah membuktikan bahwa beban kerja mempunyai nilai t-hitung sebesar 3.280 lebih besar dari nilai t-tabel 2.048. Artinya bahwa jika beban kerja tinggi maka akan meningkatkan kecenderungan melakukan cyberloafing.

Menurut Ratu Janisa Gamasiwi, Azzah Sukma Salsabil, Shalsabilla Novarizka, Tri Iriani Putri, dan Mastur Mujib Ikhsani (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “The Effect of Workload and Self Efficacy on Cyberloafing Behavior on Employee Performance at Purwokerto Islamic Hospital”. Pada penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku cyberloafing, sedangkan beban kerja dan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Artinya jika beban kerja tinggi maka perilaku cyberloafing yang dilakukan karyawan akan menurun.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Putra (2022) menyarankan bahwa pendekatan yang lebih personal dalam manajemen beban kerja dapat mengurangi cyberloafing. Dukungan dari atasan, serta pemberian tugas yang sesuai dengan kapasitas karyawan, dapat menurunkan tingkat stres dan mengurangi godaan untuk melakukan cyberloafing. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja merupakan faktor yang signifikan, pengelolaan yang tepat dapat membantu mencegah perilaku tersebut.

2.1.12 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prilaku Cyberloafing

Agus Siswanto, Zunan Setiawan, Roy Setiawan, Butty Rahayu, dan Musran Munizu (2023) dalam penelitian Mereka yang berjudul “*The Influence of Work Environment and Workload on Cyberloafing Behavior of Employees at Department of Education and Culture*”. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja, peran ganda, dan lingkungan kerja memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Akan tetapi variabel

lingkungan kerja memiliki dampak yang tidak terlalu besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menjadi pendorong perilaku cyberloafing di kalangan karyawan. Penelitian oleh Yulianto dan Rachman (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di lingkungan yang kurang mendukung, baik dari segi hubungan sosial maupun budaya organisasi, lebih cenderung menggunakan internet untuk keperluan pribadi. Ketidaknyamanan di tempat kerja sering kali menjadi alasan utama mengapa karyawan mencari pelarian dengan menggunakan internet. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting dalam mengurangi cyberloafing.

Selanjutnya, Rini dan Prasetyo (2021) menemukan bahwa kebijakan yang tidak jelas mengenai penggunaan internet di tempat kerja berkontribusi pada meningkatnya cyberloafing. Ketika perusahaan tidak memiliki aturan yang tegas mengenai pemakaian internet untuk keperluan pribadi, karyawan cenderung merasa bebas untuk menggunakan waktu kerja mereka untuk aktivitas non-kerja. Hal ini juga berkaitan dengan pengawasan yang kurang ketat dari manajemen, yang memberikan peluang bagi karyawan untuk terlibat dalam cyberloafing tanpa rasa takut dihukum.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Pada bagian ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan berhubungan dengan judul penelitian yang diteliti, dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

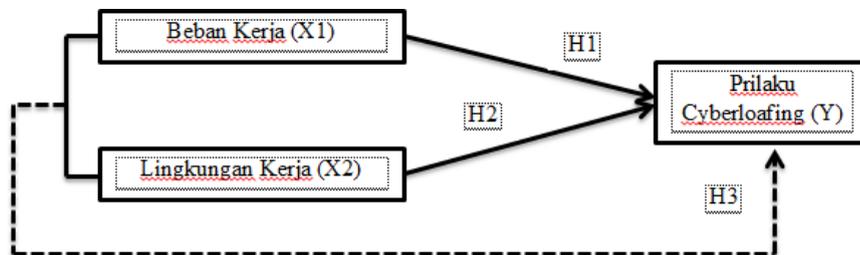
No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Asmaul Husna, Nurhasanah, dan Teddy Prayoga (2022)	Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran, dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing di Dinas Kelautan dan Perikanan Kepulauan Riau	Hasil penelitian menjelaskan bahwa berdasarkan pengujian secara parsial membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap cyberloafing pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Dari Hasil pengujian membuktikan bahwa beban kerja mempunyai nilai t-hitung sebesar 3.280 lebih besar dari nilai t-tabel 2.048. Artinya jika beban kerja tinggi maka akan meningkatkan kecenderungan melakukan cyberloafing.
2.	Agus Siswanto, Zunan Setiawan, Roy Setiawan, Butty Rahayu, dan Musran Munizu (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja, peran ganda, dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap perilaku cyberloafing.
3.	Iyan Muhamad, Lili dan Fauziah (2024)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerjaterhadap Cyberloafing	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Cyberloafing. Beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Cyberloafing, dan Stres Kerja juga secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Cyberloafing.
4.	Ria Benedita	Pengaruh Beban	Hasil penelitian ini menunjukkan

	(2018)	Kerja, Peran Ganda, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan)	bahwa beban kerja, peran ganda, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikansi terhadap perilaku cyberloafing seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifiikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan adjusted R square sebesar 0,375. Artinya kontribusi beban kerja, peran ganda, dan lingkungan kerja adalah 37,5% terhadap perilaku cyberloafing.
5.	Emi Yusnia, Tri Wahjoedi, Emmywati (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Di Pt Abason Baby Product Surabaya	Hasil penelitian ini adalah secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku Cyberloafing, Beban Kerja dan Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing karyawan di PT.Abason Baby Product Surabaya. Secara simultan disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi Perilaku Cyberloafing karyawan di PT.Abason Baby Product Surabaya.
6.	Hanung Deswinta, Syaharan dan Cris Kuntadi (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Self Control terhadap Perilaku Cyberloafing	Hasil temuan dari studi mengungkapkan bahwa faktor yang dianggap sebagai variabel independen memiliki korelasi yang signifikan, diantaranya yaitu 1) Beban Kerja berdampak terhadap Perilaku Cyberloafing; 2) Stres Kerja berdampak terhadap Perilaku Cyberloafing; serta 3) Self Control berdampak terhadap Perilaku Cyberloafing
7.	Felix Chandra (2024)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout	Hasil penelitian ini mendapati bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dan stres kerja

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout.
--	--	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah gambaran atau model yang menggambarkan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian. Kerangka konseptual ini bertujuan untuk memberikan penjelasan atau pemahaman mengenai hubungan variabel independen secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen yaitu beban kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) apakah memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu cyberloafing (Y), maka dapat disusun sebagai berikut:



Gambar 2.5. Kerangka Konseptual

Sumber : Prayogo Dino (2024)

Keterangan :

- ➔ Pengaruh Parsial
- - - - -➔ Pengaruh Simultan

2.4 Definisi Operasional

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Beban Kerja	Beban kerja merupakan suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu. (Juru & Wellem, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus di capai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan (Suci Koesomowidjojo,2017) 	Skala Likert (1-5)
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Afandi, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Syhu udara 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna 5. Ruang yang dibutuhkan 6. Keamanan kerja 7. Hubungan pegawai (Sedarmayanti, 2019) 	Skala Likert (1-5)
Prilaku Cyberloafing	Cyberloafing merupakan salah satu perilaku menyimpang pegawai di tempat kerja yang menggunakan status pegawainya untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. (Wenefrida, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minor Cyberloafing 2. Serious Cyberloafing (Blanchard dan henle, 2008) 	Skala Likert (1-5)

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis untuk penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap perilaku cyberloafing pada PT. Telkom Witel Bengkulu.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing pada PT. Telkom Witel Bengkulu.