

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang bersumber dari berbagai karya ilmiah seperti jurnal penelitian, skripsi, tesis, atau disertasi. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang dipergunakan sebagai referensi terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|----|--|---|---|----------------------------------|---|
| 1. | Catarina Cori Paramitha, Ira Wahyuni (2020) | Pengaruh Cyberloafing dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan <i>Self Control</i> Sebagai Variabel Moderating | Cyberloafing (X1), Komitmen Organisasional (X2), Kinerja Pegawai (Y), <i>Self Control</i> (Z) | Kuantitatif Korelasional | Cyberloafing (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y) |
| 2. | Rika Wahyuni, Hadi Irfani, Rina Mariana (2020) | Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perilaku <i>Cyberloafing</i> Dan Komitmen Organisasi | Perilaku <i>Cyberloafing</i> (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja Pegawai (Y) | Analisis regresi linear berganda | Perilaku <i>Cyberloafing</i> (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik secara simultan maupun parsial |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|----|--|---|--|---|--|
| 3. | Rika Desi Ernawati, Listyowati Puji Rahayu, Nuning Lisdiana (2021) | Pengaruh Kontrol Diri dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Pegawai SDN Di Kelurahan Kembang Kuning Boyolali Pada Masa Pandemi Covid-19 | Kontrol Diri (X1), Perilaku <i>Cyberloafing</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Regresi linear berganda | Kontrol diri (X1) dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan |
| 4. | Tri Suci Utami (2019) | Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan | Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) | Analisis regresi berganda | Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik secara parsial maupun simultan |
| 5. | Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2018) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado | Stres Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Regresi Sederhana | Stres kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) |
| 6. | Revenio Jalagat (2017) | <i>Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance</i> | <i>Job Stress (X), Job Performance (Y)</i> | <i>Descriptive research design</i> | <i>There is a significant relationship between Job Stress (X) and Employee Performance (Y)</i> |
| 7. | Omolade Olajide, Maryam Abdu, Ahmad Bawa Abdul-Qadir (2018) | <i>Effect of Cyberloafing on Employee Performance Among Deposit Money Banks in Kaduna Metropolis</i> | <i>Cyberloafing (X), Job Performance (Y)</i> | <i>Partial least square structural equation modelling PLS-SEM</i> | <i>The result prove that two of the three typologies of cyberloafing(X) has significant negative effect on the performance of employees (Y)</i> |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|-----------|--|--|--|-----------------------------------|--|
| 8. | Lingling Yu, Xiongfei Cao, Zhiying Liu, Junkai Wang (2018) | <i>Excessive Social Media Use at Work: Exploring The Effect of Social Media Overload on Job Performance</i> | <i>Social Media (X), Job Performance (Y)</i> | <i>Online survey study</i> | <i>There is a strong relationship between Social Media (X) exhaustion with reduced Job performance (Y)</i> |
| 9. | Stoney Brooks, Christopher Califf (2016) | <i>Social Media-Induced Technostress: Its Impact on The Job Performance of IT Professionals and The Moderating Role Of Job Charateristics</i> | <i>Social Media-Induced Technostress (X), Job Performance (Y), Job Characteristic (Z)</i> | <i>Linear regression</i> | <i>A positive relationship of stress caused by social media usage with low job performance was found</i> |
| 10. | Dody Permadi (2021) | <i>The Influence Of Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Culture and Cyberloafing Toward Job Performance at PT. Perwita Konstruksi</i> | <i>Job Stress (X1), Job Satisfaction (X2), Organizational Culture (X3), Cyberloafing (X4), Job Performance (Y)</i> | <i>Multiple linear regression</i> | <i>The result of this study have related that there is a positive and significant influence of Job Stress (X1) and Organizational Culture (X3) on Job Performance (Y). Meanwhile there is a positive and insignificant influence of Job Satisfaction (X2) and Cyberloafing (X4) on Job Performance (Y)</i> |

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Perilaku *Cyberloafing*

2.2.1.1 Pengertian Perilaku *Cyberloafing*

Pada era digital seperti saat ini, semua orang bisa dengan mudah dan cepat untuk memperoleh informasi dalam berbagai wujud seperti teks, gambar, dan video dari internet. Kondisi ini sangat berdampak pada kebanyakan organisasi dalam menunjang kinerja pegawai untuk melakukan aktivitas sehari-hari, mulai dari mengirim e-mail, memesan persediaan kantor, mencari informasi, dan sebagainya oleh para pegawainya. Namun ternyata dalam pelaksanaannya terdapat beberapa perilaku menyimpang ketika pegawai menggunakan internet, perilaku ini kemudian disebut dengan *cyberloafing*.

Menurut Lim (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017) perilaku *cyberloafing* adalah salah satu penyimpangan perilaku di tempat kerja yang memanfaatkan 'status pegawainya' untuk mengakses internet sewaktu jam kerja untuk tujuan yang tak memiliki hubungan dengan pekerjaannya. Askew et al., (2014) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai seperangkat perilaku pegawai dalam aktivitas yang dimediasi secara elektronik di tempat kerja, khususnya melalui penggunaan internet yang mana atasan mereka tidak akan menganggap aktivitas itu berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan. Aktivitas yang dimaksud yaitu

seperti mencari hiburan, berbelanja online, *internet messaging*, memposting ke *newsgroups* dan men-*download* lagu serta film (Ardilasari & Firmanto, 2017).

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian *cyberloafing* di atas sehingga bisa disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh pegawai dengan memanfaatkan status pegawainya di tempat kerja untuk menggunakan fasilitas akses internet yang disediakan guna melakukan aktivitas seperti mencari hiburan, belanja online, *chatting* online, dan sebagainya yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

2.2.1.2 Tipe-Tipe Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Blanchard & Henle (2008) perilaku *cyberloafing* dibagi menjadi 2 berdasarkan intensitas perilakunya, yaitu sebagai berikut:

1. *Minor cyberloafing*

Perilaku pegawai dalam pemakaian internet secara umum yang tak berkaitan dengan tugas yang dikerjakan. Misalnya, seperti mengirim dan menerima *chat* pribadi di tempat kerja, menjelajahi situs berita utama atau situs keuangan, serta berbelanja *online*.

2. *Serious cyberloafing*

Perilaku pegawai dalam pemakaian internet yang sifatnya lebih berbahaya karena dapat melanggar norma instansi dan berpotensi ilegal atau terlarang. Misalnya, seperti mengunjungi situs dewasa dan judi *online*.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Ozler & Polat (2012) ada 3 faktor penyebab timbulnya perilaku *cyberloafing* antara lain sebagai berikut:

1. Faktor individual

Perilaku yang didorong oleh keinginan dari dalam diri individu melibatkan kebiasaan, kepribadian, dan norma yang dianut, serta tidak lepas dari faktor demografis (seperti jenis kelamin, usia, dan status pegawai). Kecanduan penggunaan internet juga terdapat pada faktor individu. Terlepas dari itu kesepian dan rasa malu juga memengaruhi pola penggunaan fasilitas internet. Perilaku *cyberloafing* individu tergantung dari kepercayaan terhadap dorongan dari dalam dirinya sendiri.

2. Faktor organisasi

Faktor ini juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing* sehingga organisasi memerlukan pengawasan terhadap fasilitas penggunaan internet seperti dukungan manajerial

terhadap pegawai pengguna internet, penggunaan harus sesuai norma sosial yang berlaku di dalam lingkungan kerja, dan diperlukan konsekuensi *reward* dan *punishment* terhadap perilaku penyimpangan penggunaan fasilitas internet yang tidak sesuai dengan fungsinya.

3. Faktor situasional

Situasi berkaitan dengan lingkungan tempat kerja, faktor situasional muncul karena ada niat dari dorongan individu. Situasi ini terjadi karena tidak terdapat pencegahan berupa peraturan khusus dalam penggunaan fasilitas internet yang diberikan, karena perilaku *cyberloafing* sangat berkaitan erat dengan persepsi dan kontrol individu itu sendiri.

2.2.1.4 Dampak Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Blanchard dan Henle (2008) terdapat beberapa dampak perilaku *cyberloafing* di tempat kerja, sebagai berikut:

1. Kreativitas yang meningkat.
2. Mengurangi produktivitas, karena dapat membuat pegawai menggunakan metode lain dalam melalaikan tugas dengan teknologi modern tanpa harus terlihat keluar masuk ruangan, dan terlihat aktif sepanjang jam kerja di depan komputer.

3. Degradasi kinerja, sistem komputer dan jaringan internet instansi yang berlebihan dapat menyebabkan kelebihan sumberdaya komputasi, dan efek selanjutnya adalah menurunkan kecepatan akses internet.
4. *Cyberloafer* berpotensi untuk memunculkan masalah kriminal hukum lainnya seperti pelecehan (misalnya, email lelucon seorang pegawai yang mengandung seks atau rasis), pelanggaran hak cipta (misalnya pegawai menggunakan seorang pekerja yang memberitakan kebohongan tentang seorang atasan di chat room), dan melalaikan pekerjaan.

2.2.2 Stres Kerja

2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres bisa terjadi pada pegawai saat berada di tempat kerja. Stres mengacu pada gangguan mental fisik dan psikologis yang terjadi di lingkungan yang penuh tekanan, misalnya seperti sumber daya yang tak memadai untuk mencukupi tuntutan atau kebutuhan individu (Naqvi et al., 2013). Menurut Sunaryo (dalam Oktapiansyah, 2018) stres adalah reaksi tubuh atas situasi yang menumbuhkan tekanan, perubahan dan ketegangan emosi.

Menurut Beehr dan Newman (dalam Permadi, 2021) stres kerja merujuk pada situasi dimana faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan berinteraksi dengan pegawai untuk mengubah

kondisi psikologis dan/atau fisiologis mereka, sehingga pegawai tersebut terpaksa menyimpang dari fungsi normalnya. Sedangkan Karasek (dalam Oktapiansyah, 2018) berpendapat bahwa stres kerja bisa terjadi karena dalam pekerjaannya pegawai mendapatkan tekanan kerja yang tinggi namun kendali terhadap pekerjaan tersebut sangat rendah. Pada kondisi ini, tekanan pekerjaan diartikan sebagai psychological stresor, seperti keperluan untuk bekerja dengan keras dan cepat, jumlah pekerjaan yang banyak dengan waktu yang singkat, dengan kata lain tuntutan pekerjaan ini dapat disetarakan dengan beban kerja. Tapi perlu digaris bawahi bahwa tuntutan pekerjaan ini bukan tuntutan secara fisik melainkan tuntutan secara psikologis, karena efek dari stres yang diperkirakan dari model ini yaitu berhubungan dengan dampak psikologis atas beban kerja – ditautkan dengan kebutuhan untuk mengelola kecepatan dalam bekerja dan konsekuensi kegagalan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Permadi, 2021), faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berat dan berlebihan.
2. Tuntutan dan sikap pemimpin yang tidak adil serta tidak wajar.

3. Waktu dan peralatan kerja yang tidak memadai.
4. Konflik diantara individu dengan pemimpin atau kelompok kerja.
5. *Reply services* yang terlalu rendah.
6. Masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lainnya.

2.2.2.3 Indikator dari Stres Kerja

Berdasarkan pendapat Cooper dan Straw (dalam Permadi, 2021) pengukuran stres dapat diketahui dari 3 sisi sebagai berikut:

1. *Physical symptoms* (gejala fisik)

Timbulnya rasa lelah dalam tubuh seperti mudah sakit kepala di tempat kerja, tekanan darah meningkat, susah tidur karna kelelahan saat bekerja, nafas memburu, otot tegang, pencernaan terganggu, kelelahan yang tidak beralasan, dan sebagainya serta perasaan yang tidak stabil misalnya tidak fokus dalam bekerja, mudah gelisah, dan mudah tersinggung.

2. *Behavior* (tingkah laku)

Terdapat 3 bagian yang dapat diketahui sebagai gejala stres yaitu:

- a. Perasaan yang tidak stabil, seperti tidak fokus, gampang gelisah dan tersinggung, serta tak tenang saat bekerja karena merasa bingung, kesal, cemas, hingga merasa diabaikan.

- b. Kesulitan, contohnya dalam hal konsentrasi, membuat keputusan di tempat kerja dan masalah pribadi.
- c. Kehilangan semangat kerja, contohnya mudah kehilangan antusiasme untuk bekerja, susah berpikir jernih, dan menurunnya kehadiran

3. *Symptoms at work* (gejala di tempat kerja)

Dapat diketahui dari rendahnya kepuasan kerja, menurunnya antusiasme dan energi, kurangnya komunikasi, kreativitas dan inovasi, serta memikirkan tugas-tugas yang tidak penting. Secara umum stres kerja dikelompokkan dalam berikut ini:

- a. *Individual stress*, diantaranya yaitu *role conflict*, beban karir, pengembangan karir, dan hubungan dalam pekerjaan.
- b. *Organizational stress*, diantaranya yaitu struktur organisasi dan kepemimpinan.

2.2.3 Kinerja Pegawai

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Definisi kinerja berdasarkan pendapat Robbins & Judge (2012) yaitu suatu hasil kerja pegawai berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah “hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diserahkan kepadanya”. Sedangkan menurut Koopmans et al., (2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu (*Individual Work Performance*) adalah perilaku atau tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas sebagai bentuk tanggungjawab yang sesuai dengan tugas yang diberikan oleh organisasi.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Murti (dalam Mangkunegara 2005:16-17), terdapat 2 faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan seperti berikut ini:

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fungsi fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik, dimana konsentrasi merupakan modal utama seorang manusia agar mampu mengelola dan mendayagunakan potensi

dirinya secara optimal dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain yaitu uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai (seperti adanya fasilitas komputer dan akses internet).

2.2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2004) evaluasi kinerja yaitu penilaian terhadap rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Kemudian Sadili (2006) mengemukakan bahwa penilaian kinerja yaitu suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi prestasi kerja pegawainya. Penilaian kinerja yang merupakan poin penting dari sistem manajemen kinerja adalah hasil dari proses 1-2 tahun dimana seorang manajer mengevaluasi kinerja para pegawai secara relatif dengan persyaratan pekerjaannya serta memakai informasi itu untuk memberitahu kepada pegawai yang

bersangkutan mengenai apa dan mengapa perbaikan harus dilakukan (Permadi, 2021).

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) ada 3 faktor yang mempengaruhi dalam penilaian kinerja (prestasi) kerja individu, yaitu:

1. Kinerja tugas: penilaian terhadap kapabilitas pegawai dalam mengerjakan tugas utama yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi terhadap hasil, pembuatan skala prioritas, dan bekerja secara efisien.
2. Kinerja kontekstual: penilaian kinerja yang mengarah pada perilaku pegawai dalam mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di tempat tugas utama dikerjakan.
3. Perilaku kerja kontraproduktif: penilaian kinerja yang mengarah pada perilaku pegawai yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi. Perilaku berbahaya ini mencakup tindakan yang dapat merugikan organisasi, rekan kerja dan atasan termasuk perilaku yang sengaja membuat kesalahan.

2.2.3.4 Indikator Kinerja

Indikator ini diadaptasi berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 mengenai Penilaian Kinerja PNS dalam hal ini

yaitu SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang berorientasi terhadap target kerja sebagai berikut:

1. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan atau diwujudkan melalui banyaknya siklus aktivitas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas: tingkat dimana proses penyelesaian pekerjaan dengan cara yang ideal untuk mengerjakan tugas sesuai yang diharapkan.
3. Waktu: tingkat dimana suatu pekerjaan dituntaskan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Biaya: tingkat dimana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk meminimalisir kerugian dari setiap unit/bagian.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai

Perilaku *cyberloafing* merupakan penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh pegawai dengan memanfaatkan status pegawainya di tempat kerja untuk menggunakan fasilitas akses internet yang disediakan guna melakukan aktivitas seperti mencari hiburan, belanja *online*, *chatting online*, dan sebagainya yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Oleh karena itu terdapat kekhawatiran bahwa dengan adanya fenomena

tersebut di tempat kerja membuat pegawai melalaikan pekerjaannya sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini kemudian mendapat dukungan dari Olajide et al., (2018) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa 2 dari 3 *typologies of cyberloafing (informational and leisure loafing)* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Media sosial merupakan persoalan utama yang diakses saat seseorang melakukan *cyberloafing* di tempat kerja. Yu et al., (2018) membuktikan bahwa kelelahan media sosial dapat mengurangi kinerja pegawai secara signifikan. Sejalan dengan pendapat Brooks & Califf (2016) dalam penelitiannya yang menyatakan organisasi harus menyadari bahwa penggunaan media sosial di tempat kerja untuk alasan pribadi sangat dapat merugikan kinerja. Kemudian Ernawati et al., (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa seharusnya organisasi memberikan batasan kepada para pegawai untuk penggunaan internet, jika tidak dilakukan maka perilaku *cyberloafing* dapat timbul diantara para pegawai dan dapat menghambat kinerja pegawai tersebut.

H1: Perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang

2.3.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja adalah kondisi dimana seorang pegawai mengalami tekanan akibat dari adanya beban kerja sehingga membuat pegawai

tersebut terpaksa menyimpang dari fungsi normalnya. Dapat diartikan bahwa besar atau kecilnya tingkat stres yang dirasakan pegawai memiliki potensi untuk menghambat pelaksanaan kerja sehingga membuat kinerja cenderung menurun (Utami, 2019).

Pernyataan diatas didukung oleh Jalagat (2017) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Utami, 2019), dan (Massie et al., 2018) yang memberikan bukti bahwa semakin besar tingkat stres kerja yang dirasakan, maka kinerja pegawai semakin menurun.

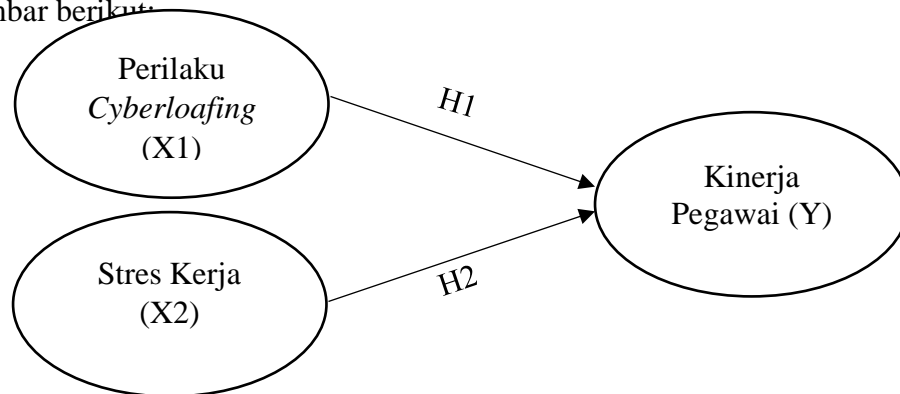
H2: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang

2.4 Kerangka Konseptual

Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari membuat pegawai memanfaatkan akses internet yang diberikan untuk mencari sebuah hiburan yang tak ada kaitannya dengan pekerjaan. Perilaku *cyberloafing* ini disinyalir dapat menurunkan kinerja pegawai selaras dengan penelitian yang dilakukan Olajide *et al.*, (2018) membuktikan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Selain itu, stres kerja juga dapat menyebabkan seorang pegawai mengalami penurunan kinerja, ini akibat tekanan dari adanya beban kerja yang berlebihan. Utami (2019) dan Massie et al., (2018) membuktikan bahwa adanya stres kerja yang tinggi maka membuat kinerja pegawai semakin turun. Dari pemaparan

diatas kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis yang peneliti ajukan sebagai berikut:

H1: Diduga perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.

H2: Diduga stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang.