

**PENGARUH PERILAKU *CYBERLOAFING*, ETOS KERJA
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMATERA
SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh:

SERLY OKTARI

NPM: 1801110087

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

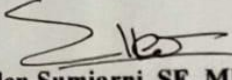
2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

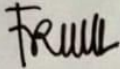
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SERLY OKTARI
Nomor Pokok/NIM : 1801110087
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh Perilaku *Cyberloafing*, Etos Kerja Dan Stres
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga
Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi

Tanggal, ⁰⁶⁻⁰⁴⁻²⁰²².....Pembimbing I :  Ellen Sumiarni, SE, MM

NIDN :0223116001

Tanggal, ⁰⁵⁻⁰⁴⁻²⁰²².....Pembimbing II :  Frecilia Nanda Melvani, SE, MM

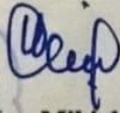
NIDN :0205069001

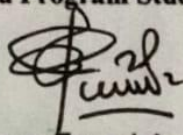
Mengetahui

046/PS/DFE/22

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS


Marivam Zanariah, SE, MM

NIDN :0205026401

NIDN :0222096301

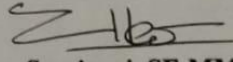


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

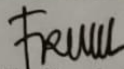
Nama : SERLY OKTARI
Nomor Pokok/NIM : 1801110087
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh Perilaku *Cyberloafing*, Etos Kerja Dan Stres
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga
Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan

Penguji Skripsi

Tanggal.....Ketua Penguji : 
Ellen Sumiarni, SE,MM

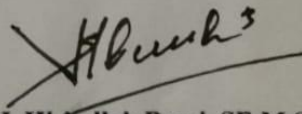
NIDN :0223116001

Tanggal.....Penguji I

 : Frecilia Nanda Melvani, SE,MM

NIDN :0205069001

Tanggal.....Penguji II

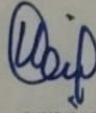
 : H. Hisbullah Basri, SE,M.Si

NIDN : 0212016201

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi

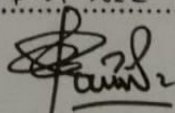
Tanggal.....


Dr. Msv. Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS

NIDN :0205026401

Ketua Program Manajemen

Tanggal.....


Mariyam Zanariah, SE, MM

NIDN :0222096301



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Serly Oktari

Nomor Pokok : 1801110087

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi ini ditulis tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi ini dan segala konsekuensiya.

Palembang, Maret 2022



Serly Oktari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	9
2.1.1. Perilaku <i>Cyberloafing</i>	9
2.1.1.1 Pengertian Perilaku <i>Cyberloafing</i>	9
2.1.1.2 Dimensi Perilaku <i>Cyberloafing</i>	10
2.1.1.3 Indikator Perilaku <i>Cyberloafing</i>	10
2.1.1.4 Faktor Mempengaruhi Perilaku <i>Cyberloafing</i>	11

2.1.2. Etos Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Etos Kerja	12
2.1.2.2 Dimensi Etos Kerja	13
2.1.2.3 Indikator Etos Kerja	13
2.1.2.4 Ciri-Ciri Etos Kerja	14
2.1.3. Stres Kerja.....	14
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja	14
2.1.3.2 Dimensi Stres Kerja.....	15
2.1.3.3 Indikator Stres Kerja	15
2.1.3.4 Jenis-Jenis Stres Kerja.....	15
2.1.3.5 Faktor Mempengaruhi Stres Kerja	16
2.1.3.6 Dampak Stres Kerja.....	18
2.1.4. Kinerja karyawan	18
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	18
2.1.4.2 Dimensi Kinerja	19
2.1.4.3 Indikator Kinerja	19
2.1.4.4 Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.2. Penelitian Yang Relevan	20
2.3. Kerangka Berpikir	22
2.4. Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Objek Dan Waktu Penelitian	25
3.1.1. Objek Penelitian	25
3.1.2. Waktu Penelitian	25

3.2.	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.2.1.	Sumber Data	26
3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data	26
3.3.	Populasi, Sampel Dan Sampling	27
3.3.1.	Populasi	27
3.3.2.	Sampel	27
3.3.3.	Sampling	29
3.4.	Rancangan Penelitian	29
3.5.	Variabel Dan Definisi Operasional Variabel	30
3.5.1.	Variabel	30
3.5.2.	Definisi Operasional Variabel.....	31
3.6.	Instrumen Penelitian.....	36
3.7.	Uji Instrumen	38
3.7.1.	Uji Validitas Dan Reliabilitas	38
3.7.1.1.	Uji Validitas	38
3.7.1.2.	Uji Reliabilitas	38
3.8.	Uji Normalitas	39
3.9.	Uji Asumsi Klasik	39
3.9.1.	Uji Multikolinieritas.....	40
3.9.2.	Uji Heteroskedastisitas	40
3.10.	Teknik Analisis Data	41
3.10.1.	Regresi Linier Berganda	41
3.10.2.	Analisis Koefisien Korelasi Sederhana	42
3.10.3.	Analisis Koefisien Determinasi(R^2)	42

3.10.4.Uji Hipotesis(Uji t Dan Uji F)	43
---	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan	47
4.1.1. Sejarah Perusahaan.....	47
4.1.2. Visi Misi Dan Motto TVRI.....	48
4.1.3. Struktur Organisasi.....	49
4.1.4. Tanggung Jawab Dan Uraian Tugas	51
4.2. Karakteristik Responden.....	52
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	52
4.2.2. Pembahasan	56
4.2.2.1.Uji Validitas	56
4.2.2.2.Uji Reliabilitas	60
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	62
4.2.3.1.Uji Normalitas	62
4.2.3.2.Uji Multikolinieritas	63
4.2.3.3.Uji Heteroskedastisitas	65
4.2.4. Analisis Regresi Linier Berganda	66
4.2.5. Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.2.6. Uji Hipotesis	69
4.2.6.1.Uji Simultan (Uji F)	69
4.2.6.2.Uji Parsial (Uji t).....	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	74
-----------------------	----

5.2. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76
Lampiran.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kegiatan Penelitian.....	25
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.3	Skor Penilaian	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku <i>Cyberloafing</i>	57
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja.....	58
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	59
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.12	Hasil Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan	70
Tabel 4.14	Hasil Uji Parsial	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi TVRI Sumatera Selatan	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Normal P – P Plot	63
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66

ABSTRAK

SERLY OKTARI, Pengaruh Perilaku *Cyberloafing*, Etos Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan. (Dibawah Bimbingan Ibu Ellen Sumiarni, SE, MM Dan Frecilia Nanda Melvani, SE, MM)

Keberadaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam membantu serta menunjukkan kegiatan perusahaan. Potensi yang terdapat pada setiap sumber daya manusia wajib dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, agar dapat menyampaikan hasil yang maksimal. perusahaan yang tidak dapat menyusun strategi akan mengalami kerugian, contohnya sumber daya manusia yang berkualitas namun tidak memperoleh kepuasan kerja akan mencari perusahaan lain, agar strategi ini berjalan perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti perilaku *cyberloafing*, etos kerja dan stres kerja dan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku *cyberloafing*, etos kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan lembaga penyiaran publik TVRI sumatera selatan. penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan metode kuesioner, populasi pada penelitian ini adalah karyawan lembaga penyiaran publik TVRI sumatera selatan. dan jumlah sample sebanyak 30 orang karyawan. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Sedangkan secara simultan menunjukkan perilaku *cyberloafing*, etos kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lembaga penyiaran publik TVRI sumatera selatan.

ABSTRACT

SERLY OKTARI, Effect of Cyberloafing Behavior, Work Ethic and Work Stress on Employee Performance of TVRI Public Broadcasting Institution, South Sumatra. (Under the guidance of Mrs. Ellen Sumiarni, SE, MM and Frecilia Nanda Melvani, SE, MM)

The existence of human resources in a company plays a very important role in helping and demonstrating the company's activities. The potential contained in every human resource must be utilized as well as possible, in order to deliver maximum results. Companies that cannot formulate strategies will experience losses, for example quality human resources but do not get job satisfaction will look to other companies, so that this strategy runs the company must pay attention to several important aspects such as cyberloafing behavior, work ethic and work stress and employee performance.

The purpose of this study was to determine the effect of cyberloafing behavior, work ethic and work stress on the performance of employees of the public broadcasting institution TVRI, South Sumatra. This study uses a quantitative approach and a questionnaire method, the population in this research are employees of the public broadcasting institution TVRI, South Sumatra. and the number of samples is 30 employees. The methods used to process and analyze the data are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination (R²), Hypothesis Testing.

The results of this study indicate that cyberloafing behavior has a negative and significant effect, work ethic has a positive and significant effect, work stress has a negative and significant effect. While simultaneously showing cyberloafing behavior, work ethic and work stress have a significant effect on the performance of employees of the public broadcasting institution TVRI South Sumatra.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Serly Oktari, dilahirkan di Tangung Payang (Lahat) pada tanggal 02 oktober 1999 dari pasangan Bapak Sarman dan Ibu Rili Dasmita, anak ke 1 (satu) dari 2 (dua) bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 194 Palembang, sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 38 Palembang, selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah kejuruan pada tahun 2017 di SMK BINA CIPTA Palembang. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan sebagai mahasiswi di Universitas Tridinanti Palembang Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, maret 2022

Serly Oktari

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu negara pasti memiliki serta membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh suatu negara tersebut, contoh pada bidang ekonomi, sosial, pendidikan. Sumber Daya Manusia ini harus dikelola dengan baik agar bakat dan kemampuannya dapat berguna secara maksimal, dan tepat sasaran melalui metode-metode serta sistem yang efektif dan efisien, untuk mencapai tujuan diperlukan faktor lain seperti keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam membantu serta menunjukkan kegiatan perusahaan. Potensi yang terdapat pada setiap sumber daya manusia wajib dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, agar dapat menyampaikan hasil yang maksimal. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tidak hanya pada sarana dan prasarana yang ada, namun tergantung pada kinerja karyawan dan peran sumber daya manusia dilihat dari kinerja yang diberikan kepada perusahaan, untuk mempertahankan sumber daya manusia yang tepat perusahaan akan menyusun strategi yang tepat, perusahaan yang tidak dapat menyusun strategi akan mengalami kerugian, contohnya sumber daya manusia yang berkualitas namun tidak memperoleh kepuasan kerja akan berpindah keperusahaan lain.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja merupakan hasil bekerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terutama pada bagaimana teknologi yang digunakan di dalam perusahaan mampu mempermudah tugas seluruh sumber daya manusia dalam rangka memberikan kualitas dan kuantitas sehingga dapat mempengaruhi etos kerja dan mengurangi stres kerja yang dibutuhkan untuk mencapai visi misi perusahaan, dalam hal ini adalah teknologi yang digunakan di dalam lingkungan perusahaan adalah internet. Fenomena kinerja yang terjadi di TVRI Sumatera Selatan adalah pola kepemimpinan yang dinilai kurang, pemimpin di kantor ini tidak adanya arahan, kurangnya motivasi dalam bekerja dan memberikan karyawan tugas yang bukan tugasnya, memberikan pekerjaan yang bukan bagiannya tentunya akan membuat peran karyawan semakin tidak jelas, dan kinerja karyawan akan berkurang karena mereka sendiri bingung mengenai peran mereka yang sebenarnya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor namun dalam penelitian ini hanya membahas mengenai perilaku *cyberloafing*, etos kerja dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Keberadaan fasilitas komputer dan internet dalam perusahaan membantu pegawai menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien, meningkatkan kreativitas pegawai, membantu karakter pelayanan kepada masyarakat dengan berbasis teknologi modern sehingga menghemat waktu dan biaya anggaran organisasi namun demikian, internet juga dapat memberikan dampak negatif bagi

kinerja karyawan. Keberadaan internet bagi pegawai seolah menjadi keuntungan tersendiri. Ketika akses internet telah menjadi hal biasa, maka kecenderungan karyawan untuk menggunakan internet tidak berkaitan dengan pekerjaan semakin meningkat yang biasa disebut dengan perilaku *Cyberloafing*, menurut Sulistyan dan Ermawati, (2020) *cyberloafing* merupakan salah satu fenomena yang dinilai kurang terhadap efisiensi dan kinerja, karena menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadinya. Menurut Hojjati dan Baqhi (2016) adanya fenomena yang terkait dengan penggunaan fasilitas internet di tempat kerja adalah keterlibatan karyawan terhadap *cyberloafing*, yaitu penggunaan koneksi internet perusahaan namun untuk hal-hal yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan, dan hal ini dilakukan selama jam kerja dan mengganggu terhadap etos kerja dan kinerja karyawan, fenomena perilaku *cyberloafing* pada TVRI Sumatera Selatan adalah karyawan menggunakan internet untuk menelusuri media sosial dari *gadget* maupun komputer, bermain *game online* pada saat jam kerja dan melakukan *shopping online* (belanja online), sampai melupakan kewajiban untuk bekerja, Berdasarkan pengamatan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan cenderung melakukan *cyberloafing* karena merasa lingkungan kerja mendukung perilaku tersebut, rendahnya etos kerja karyawan pada TVRI Sumatera Selatan maka kewajiban bagi perusahaan dan karyawan untuk dapat memperhatikan etos kerja dan mengatur stres kerja karyawan, agar tidak berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan.

Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga atau instansi tempat bekerja. Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasi mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Menurut Biatna (2017) untuk menghasilkan kinerja, etos kerja dan prestasi kerja tidak hanya dibutuhkan keterampilan melainkan juga semangat, etika dan kegairahan dalam memperoleh prestasi kerja. Hal tersebut dapat dicapai sesuai dengan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut. Fenomena etos kerja yang terjadi pada TVRI Sumatera Selatan adalah, lingkungan internal juga mempengaruhi etos kerja dikarenakan hubungan dengan teman kerja ada masalah persaingan tidak sehat, saling menjatuhkan untuk kepentingan individu, dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, berbicara sumber daya manusia, perilaku *cyberloafing*, etos kerja tetapi ada hubungan dengan stres kerja.

Mangkunegara (2016) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Fenomena stres kerja pada kantor ini adalah konflik

dengan rekan kerja, mendapatkan rekan kerja yang kurang pas, dan masalah personal dan tidak selamanya stres bersumber dari pekerjaan di kantor. Masalah personal, seperti dengan keluarga, teman, ataupun pasangan, disisi lain tumpukan pekerjaan dengan datangnya tugas-tugas baru disaat tugas lainnya belum rampung, kerap kali membuat para karyawan kewalahan. Bila terjadi berkelanjutan, maka beban atau tumpukan pekerjaan ini pasti dapat memicu stres kerja.

Perilaku *cyberloafing* terkait juga dengan kinerja karyawan karna perilaku *cyberloafing* dapat mempengaruhi kinerja jika karyawan terlalu sering menelusuri media sosial akan berpengaruh terhadap pekerjaan dan kinerja karyawan.

Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI) merupakan salah satu jaringan televisi publik berskala nasional di Indonesia. TVRI berstatus sebagai Lembaga Penyiaran Publik bersama Radio Republik Indonesia, yang ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran. TVRI merupakan jaringan televisi pertama di Indonesia, adapun tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada lembaga penyiaran publik TVRI sumatera selatan memiliki kaitan dengan perilaku *cyberloafing*, etos kerja dan stres kerja karna sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan yang lebih baik.

Faktor kedua etos kerja terkait dengan kinerja karyawan pada lembaga penyiaran publik TVRI Sumatera Selatan adalah etos kerja, etos kerja adalah sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan akan berpengaruh terhadap kemajuan lembaga atau perusahaan.

Faktor ketiga yang berkaitan dengan kinerja karyawan lembaga penyiaran publik TVRI Sumatera Selatan ialah stres kerja, stres kerja suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi emosi dan proses berpikir seseorang, stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika karyawan mengalami stres kerja maka kinerja akan menurun dan mengganggu pekerjaan.

Dari latar belakang tersebut perilaku *cyberloafing*, etos kerja dan stres kerja maupun kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan oleh organisasi maupun perusahaan. Karena jika tingkat perilaku *cyberloafing* yang tinggi, etos kerja yang menurun dan stres tinggi maka berpotensi besar timbulnya kinerja yang menurun. Maka peneliti tertarik melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Perilaku *Cyberloafing*, Etos Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMATERA SELATAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah Perilaku *Cyberloafing* Berpegaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan?
2. Apakah Etos Kerja Berpegaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan?
3. Apakah Stres Kerja Berpegaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan?
4. Apakah Perilaku *Cyberloafing*, Etos Kerja Dan Stres Kerja Berpegaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti adalah untuk menganalisa dan mengetahui:

1. Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Berpegaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan?
2. Pengaruh Etos Kerja Berpegaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan?
3. Pengaruh Stres Kerja Berpegaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan?

4. Pengaruh Perilaku *Cyberloafing*, Etos Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi perusahaan, dan akademis.

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan perilaku *cyberloafing*, etos kerja dan stres kerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan Perilaku *Cyberloafing*, Etos kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Biatna. (2017). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan Sni 19-9001-2001. *jurnal Standarnisasi / volume 3 nomor 7 tahun 2017*, 105.
- Darodjat Achmad Tubagus, D. M. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Donsu, J. D. (2017). *Psikologi Keperawatan Aspek-Aspek Psikologi Konsep Dasar Psikologi Teori Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Ed 9, Cet. IX*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2014). *Perilaku keorganisasian* . yogyakarta: BPFE.
- Gupta, D. K. (2018). Job Stress and Productivity: A Conceptual Framework. *International Journal of Emerging Research in Management & Technology/ volume 6 nomor 8 tahun 2018*, 395.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan BAG. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *jurnal STIE PGRI Dewantara / Volume 11 Nomor 1 tahun 2016*, 24.
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2009). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? *jurnal Behavior & Information Technology / volume 31 / nomor 4/ tahun 2009*, 343-353.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore. *jurnal Information & Management / volume 42 / nomor 08*, 1081.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* . New York: Mc Graw Hill.
- Mangkunegara, D. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Nurjaya, Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanandan Perkebunan Kota Bogor . *jurnal ilmiah*,

manajemen sumber daya manusia/ volume 4 nomor 2/ tahun 2021, 174.

- Nursalam. (2017). *Medologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Salemba Medika.
- OZLER, D. E., & POLAT, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *INTERNATIONAL JOURNAL OF eBUSINESS AND eGOVERNMENT STUDIES Volume 4, Nomor 2, 2012, 4-5.*
- prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Prof.Dr.H.Sulbahri Madji, S. (2021). *Pedoman penulisan skripsi dan laporan akhir*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang .
- Ramadhan, V. A., & Diah Sari, E. Y. (2018). Perilaku *Cyberloafing* Pada Pekerja Perempuan. *Jurnal Psikologi Integratif / volume 6 nomor 2 tahun 2018, 215.*
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Majemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Jurnal Manajemen Bisnis, Volume.2 Nomor.2020 , 50.*
- Sinamo, J. (2011). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sulistyan, R. B., & Ermawati, E. (2020). *Perilaku Cyberloafing Dikalangan Pegawai*. jawa timur: Widya Gama Press.
- Syahdana, I. (2019). Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku Minor *Cyberloafing* Pada Karyawan. *jurnal universitas medan area, 23-24.*
- Tebba, S. (2003). *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tasawuf / Sudirman Tebba*. bandung: pustaka nusantara.

Yasdianto, I., marsinah, I., & zamzam, f. (2020). Pengaruh Etos Kerja Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Managementpt Semen Batu Raja. *jurnal pemikiran dan pengembangan ekomoni syariah / volume 6 nomor1 / tahun 2020*, 98.