

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive Theory*)

Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive Theory*) merupakan teori yang diciptakan oleh Albert Bandura yang menyatakan bahwa sebagian besar pembelajaran manusia terjadi dalam sebuah lingkungan sosial. Manusia memperoleh pengetahuan, keterampilan, keyakinan dan sikap dengan mengamati orang lain. Individu juga melihat contoh untuk mempelajari kegunaan dan kesesuaian perilaku akibat dari perilaku yang digunakan, kemudian mereka mengharapkan hasil dari tindakan mereka sesuai dengan kemampuan dan keyakinan yang mereka miliki.

Menurut teori kognitif sosial (*social cognitive theory*), perilaku-perilaku dipengaruhi oleh konsekuensi-konsekuensi perilaku. Respons yang dihargai adalah yang kemungkinan terjadi di masa depan. Proporsi dasarnya bahwa perilaku dipengaruhi oleh konsekuensinya adalah sentral bagi pengkondisian peserta maupun teori kognitif sosial.

Menurut teori kognitif sosial, perilaku dipengaruhi oleh lingkungan, namun pada saat yang sama, lingkungan dipengaruhi juga oleh perilaku individu. Individu mempunyai kemampuan untuk mengubah lingkungan mereka baik secara fisik maupun psikologis. Teori kognitif sosial menjelaskan bagaimana individu-individu dapat memantau dan mengatur perilaku mereka sendiri. Orang berperilaku bukan sekedar

untuk menyesuaikan diri dengan kecendrungan orang lain. Kebanyakan perilaku mereka dimotivasi dan diatur oleh standard internal dan reaksi-reaksi terhadap tindakan mereka sendiri yang terkait dengan penilaian diri.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari *actual performance* atau *job performance* yang memiliki arti pencapaian aktual dari suatu tugas yang diselesaikan oleh seseorang. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja pegawai semakin meningkat dan mampu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal. Edison dalam Nurjati, dkk (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan wujud hasil dari pencapaian pegawai dalam proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sugiyanti dalam (Diana, 2019) antara lain :

1) Faktor Internal Pegawai

Faktor internal pegawai meliputi kompetensi, pengetahuan (pendidikan), bakat, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologis, motivasi kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja.

2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Faktor lingkungan internal organisasi meliputi penggunaan teknologi, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, iklim kerja, sumberdaya pendukung, teman kerja dan pelatihan.

3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi meliputi kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins, 2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja

dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

4) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit

dalam menggunakan sumber daya. Pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya yang teknologi,, informasi, modal dan bahan baku yang ada disuatu perusahaan dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

5) Kemandirian

Pegawai yang mandiri, yaitu pegawai yang ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi, tetapi bisa menjalankan sendiri kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Suwanto, 2022) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Sedangkan menurut Munandar dalam (Swandari, 2016) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau

karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu dan keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

b. Faktor-Faktor Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Arika dalam (Ahmad et al., 2019) yaitu:

- 1) Faktor Eksternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, efikasi diri kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
 - b. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra dalam (Rolos et al., 2018) ada 4 indikator beban kerja yaitu :

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh 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, atau waktu baku atau dasar).

4) Standar Pekerjaan

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

4. *Cyberloafing*

a. **Pengertian *Cyberloafing***

Askew (2012) dalam (Abid Muhtarom et al., 2021) mengatakan perilaku *Cyberloafing* merupakan tindakan yang dilakukan seorang pegawai dalam penggunaan beragam jenis perangkat komputer seperti komputer/laptop kantor, ponsel pintar, dan tablet yang digunakan pada waktu jam kerja dan atasan menganggap hal tersebut tidak berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Cyberloafing sebagai perilaku pegawai yang menggunakan akses internet dengan jenis komputer (seperti *deskop*, *cell-phone*, *tablet*) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif di mana atasan pegawai tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan seperti hiburan, belanja *online*, *internet messaging*, memposting ke *newsgroups* dan mengunduh lagu serta film, Blanchard & Henle (2008) dalam (Ardilasari, 2017)

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* yaitu suatu hal yang melanggar peraturan yang dilakukan pegawai dengan sengaja dalam menggunakan internet untuk kepentingan pribadi tanpa ada unsur kepentingan pekerjaan.

b. Faktor-faktor *Cyberloafing*

Menurut Ozler dan Polat (2012) dalam (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 sosial dan kode etik personal.

2) 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.

3) Faktor Organisasi

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

c. Indikator Cyberloafing

Menurut (Sofyanty, 2019) indikator *cyberloafing* terdiri dari:

1) Browsing activities

Tipe ini mencakup kegiatan seperti bermain *game online*, berbelanja *online*, berselancar di sosial media (seperti, Instagram), menonton video atau film hiburan di web atau aplikasi penyedia layanan *streaming* (seperti, youtube), membuka situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (seperti, situs olahraga). Hingga mengunduh file yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (seperti, mengunduh lagu/video/film).

2) Emailing activities

Tipe ini mencakup semua kegiatan mengirim, menerima dan membaca pesan elektronik berbasis aplikasi (seperti, Whatsapp).

d. Aspek Cyberloafing

Menurut Blanchard & Henle (2008) dalam (Damayanti, 2022) perilaku *cyberloafing* memiliki dua aspek yaitu :

- 1) *Minor cyberloafing*, yaitu perilaku pegawai yang menggunakan fasilitas internet kantor yang tidak berhubungan langsung pada pekerjaan. Baik itu mengirim maupun menerima surat elektronik, mengakses halaman olahraga, memperbarui media sosial (seperti facebook, twitter, instagram, dsb), menjual maupun membeli online, serta mengunjungi situs berita seputar dunia artis.
- 2) *Serious cyberloafing*, yaitu perilaku pegawai yang menggunakan fasilitas internet kantor yang tergolong serius karena menjurus pada pelanggaran norma dan berkapasitas ilegal dan dapat merusak sistem organisasi.

e. Jenis-jenis Cyberloafing

Jenis keamanan jaringan Li dan Chung (2016) dalam (Yulian Astri & Siti Zahreni, 2019) membagi keamanan jaringan menjadi kategori yaitu :

- 1) Kegiatan sosial

Kegiatan sosial yaitu menggunakan internet untuk berkomunikasi dengan teman. Kegiatan sosial meliatkan ekspresi diri (facebook, twitter dll) atau berbagi informasi melalui log (*logger*).

- 2) Perusahaan informasi

Perusahaan informasi menggunakan internet untuk mencari informasi. Kegiatan ini meliatkan pencarian informasi seperti situs berita. Bisnis yang menarik internet untuk hiburan. Kegiatan

menyenangkan ini termasuk bermain game online atau mengunduh music (youtube) atau perangkat lunak untuk tujuan bersenang-senang.

3) Aktivitas emosional virtual

Aktivitas emosional virtual adalah sisa dari aktivitas internet lainnya seperti perjudian atau kencan. Aktivitas emosional virtual menggambarkan aktivitas online yang tidak dapat diklarifikasikan dengan aktivitas lain seperti belanja online atau mencari pacar secara online.

Blanchard dan Henle (2008) dalam (Ardilasari, 2017) menyarankan dua jenis keamanan online yaitu ringan dan berat. Keamanan jaringan kecil mencakup penggunaan email dan internet di tempat kerja. Misalnya mengirim dan menerima pesan pribadi atau mengunjungi situs web berita keuangan dan olahraga.

Jadi keamanan jaringan kecil sama seperti perilaku lain yang tidak sesuai untuk pekerjaan itu tapi ditoleransi. Namun tidak dapat dikatakan bahwa keamanan jaringan kecil tidak berdampak negatif pada organisasi seperti penurunan produktivitas.

Menurut (Sofyanty & Supriyadi, 2019) Keamanan jaringan yang serius adalah bentuk lain dari jaringan yang mencakup bentuk keamanan jaringan yang lebih serius. Perilaku ini kasar dan berpotensi melakukan hal-hal ilegal seperti perjudian online,

mengunduh lagu, mengakses situs web dewasa. Jenis keamanan siber ini memiliki dampak serius bagi organisasi.

5. *Self Efficacy*

a. *Pengertian Self Efficacy*

Variabel ini didukung oleh teori Bandura yang menyatakan bahwa *Self Efficacy*/efikasi diri sebagai kemampuan akan keyakinan yang dimiliki individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk suatu hasil yang diinginkan, (Setiyani, 2020).

Menurut (Priska et al., 2020) *self efficacy* merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu. Lain halnya dengan (Rafiditya & Syarifuddin, 2020) yang menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan dari dalam diri individu dan persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu. Sedangkan menurut (Hasan & Khaerana, 2020) menjelaskan bahwa *self efficacy* (efikasi diri) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari.

Dari beberapa definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan dalam diri seseorang dalam menguraikan kemampuan diri, sehingga dapat berfungsi dalam kondisi tertentu.

b. Indikator *Self Efficacy*

Terdapat empat untuk mengukur *self efficacy* Lunenberg dalam (Widyawati, 2022):

1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performace*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *Self Efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik.

2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experince*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *Self Efficacy* nya.

3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal digunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.

4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan sesuatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis.

c. Faktor-faktor *Self Efficacy*

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut (Ningsih & Hayati, 2020) yang menjelaskan sesuai dengan penjelasan teori Bandura yaitu :

1) *Enactive attainment and performance accomplishment*

(pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi), yaitu sumber

ekspektasi efikasi diri yang penting, karena berdasar pengalaman individu secara langsung.

- 2) *Vicarious experience* (pengalaman orang lain), yaitu mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu.
- 3) *Verbal persuasion* (persuasi verbal), yaitu individu mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapinya.
- 4) *Physiological state and emotional arousal* (gejolak emosi dan psikologis), yaitu situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi efikasi diri. Gejolak emosi, guncangan, kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan judul penelitian ini, peneliti ingin membandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu dengan beberapa *problematic*, variabel, dan objek penelitian. Berikut hasil penelitian terdahulu untuk membandingkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Yana Diana, SE., M.Si (2019) Jurnal Manajemen Tools Vol. 11 No. 2 ISSN : 2088-314	Independen X1 : Beban Kerja Dependen Y : Kinerja Karyawan	1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Sulastri dan Onsardi (2020) Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 2, Nomor 1 p-ISSN : 2656-8918 e-ISSN:2684-8317 DOI : https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215	Independen X1 : Stres Kerja X2 : Beban Kerja Dependen Y : Kinerja Karyawan	1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Putu Meisa Dewi Jayanti, Agus Wahyudi Salasa Gama dan Ni Putu Yeni Astiti (2020) JURNAL EMAS Vol Nomor 5 E-ISSN : 2774-3020	Independen X1 : Beban kerja X2 : Dukungan Sosial Dependen Y : Kinerja Karyawan	1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Andriyani Prawitasari dan Meiffa Herfianti (2020) Creative Research Management Journal Volume 3 Nomor 2 ISSN 2621-1092	Independen X1 : Workload Dependen Y : Kinerja Karyawan	1. Workload berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
5.	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul dan Wehelmina	Independen	1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Rumawas (2018) Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 ISSN : 2338 – 9605	X1: Beban Kerja Dependen Y : Kinerja Karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Sukin (2022) Jurnal Visi Manajemen Vol.8, No.3 e-ISSN: 2528-2212; p-ISSN: 2303-3339	Independen X1 : Beban Kerja X2 : Konflik Kerja Dependen Y : Kinerja Karyawan	1. Beban Kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Konflik Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Alexander Sipayung dan Kuras Purba (2021) South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 24, Issue 6 (August) ISSN 2289-1560	Independen X1 : Motivation X2 : Workload X3 : <i>Work Enviroment</i> Dependen Y : <i>Employee Performance</i> Intervening Z : <i>Job Satisfaction</i>	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal dan Rita N Taroreh (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.3 ISSN 2303-1174	Independen X1 : Stres Kerja X2 : Beban Kerja X3 : Lingkungan Kerja	1. Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
		Dependen Y : Kinerja Karyawan	karyawan. 3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	I Made Gaby Surya Dwipayana, I Wayan Mendra dan Ni Luh Gede Putu Purwanti (2022) JURNAL EMAS Vol 3 Nomor 3 E-ISSN : 2774-3020	Independen X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Beban Kerja Dependen Y : Kinerja Perawat	1. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Riski Rianda dan Deni Firmansyah (2021) Jurnal Administrasi Bisnis ISSN 2621-914X Program Studi Administrasi Bisnis pp. 9-18 Volume 4, No.2, Juni 2021	Independen X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : Kualitas kehidupan kerja Dependen Y : Kinerja Karyawan	1. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
11.	Archie Surya Wiryang, Rosalina Koleangan dan Imelda W.J Ogi (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.1 ISSN 2303-1174	Independen X1 : Motivasi Kerja X2 : Beban Kerja Dependen Y : Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			Kinerja Karyawan.
12.	Wahyu Muji Lestari, Lie Liana dan Ajeng Aquinia (2020) Jurnal Bisnis dan Ekonomi https://www.unisbank.ac.id/ojs/ ; email:jbe@edu.unisbank.ac.id Vol. 27 (2) 2020: 100-110	Independen X1 : Stres kerja X2 : Konflik kerja X3 : Beban kerja Dependen Y : Kinerja Karyawan	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Moh Rizal Arfani dan Bachruddin Saleh Luturlean (2018) Proceeding of Management : Vol.5, No.2 ISSN : 2355-9357	Independen X1 : Stres kerja X2 : Beban kerja Dependen : Y : Kinerja Karyawan	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan dan Imelda Ogi (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.3 ISSN 2303-1174	Independen X1 : Beban Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Stres Kerja Dependen : Y : Kinerja Karyawan	1. Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
15.	Muhammad Gandung dan Suwanto (2022) JURNAL PERKUSI Pemasaran, keuangan dan sumber daya manusia VOLUME 2, NOMOR 1, JANUARI 2022	Independen X1 : Kecerdasan emosional X2 : Beban kerja Dependen : Y : Kinerja Karyawan	1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Fatihatus Sa'adah (2021) <i>Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA)</i> Volume 2 nomor 3 ISSN 2715-9094	Independen X1 : <i>Locus of Control</i> X2 : <i>Organizational Commitment</i> X3 : Perilaku Cyberloafing Dependen : Y : Kinerja Pegawai	1. <i>Locus Of Control</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2. <i>Organizational commitment</i> mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 3. Perilaku Cyberloafing memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Pegawai.
17.	Abid Muhtarom, Hery Suprpto dan Fatihatus Sa'adah (2021) Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Vol. 5 No.1 (2021) p-ISSN : 2580-2062 e-ISSN : 2622-3368	Independen X1 : <i>Locus Of Control</i> X2 : <i>Organizational Commitment</i> X2 : Perilaku Cyberloafing Dependen : Y : Kinerja Pegawai	1. <i>Locus Of Control</i> berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Cyberloafing berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			kinerja pegawai.
18.	Arie Chrisdianto, Rahayu Puji Suci dan Nasharuddin Mas, 2021 Jurnal Ilmu Manajemn Volume 7 Nomor 1 Edisi Maret Tahun 2021 P-ISSN : 2615-7284 E-ISSN : 2460-1012	Independen X1 : Kepuasan Kerja X2 : Beban Kerja Dependen : Y : Kinerja Karyawan	1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Winner Clinton dan Sri Langgeng Ratnasari, 2018 Jurnal Bening Prodi Manajemen Volume 5 No. 2 Tahun 2018 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499	Independen X1 : Konflik Kerja X2 : Stres Kerja X3 : Beban Kerja Dependen : Y : Kinerja Karyawan	1. Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Desnirita dan Anjariska Puriatna Sari (2022) Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang (JAAIP) Vol. 2, No. 1, April 2022 e-ISSN: 2775-9768 p-ISSN: 2777-0974 Doi: https://doi.org/10.31933/jaaip.v2i1.540	Independen X1 : Beban Kerja X2 : Perilaku Cyberloafing Dependen : Y : Kinerja Karyawan	1. Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Perilaku Cyberloafing memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
21.	Widyawati dan Karwin (2019) Jurnal Manajemen Volume 16, Nomor 2 ISSN : 3901-3999	Independen X1 : <i>self esteem</i> X2 : <i>self efficacy</i> X3 : keterlibatan kerja	1. <i>self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
		Dependenden : Y : Kinerja Karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
22.	Priska, dkk (2020) Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 9, No 1 ISSN 2541-1403	Independen X1 : <i>Self efficacy</i> X2 : Motivasi X3 : kepuasan kerja Dependenden : Y : Kinerja Karyawan	1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial self efficacy terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
23.	Fadilah dan Laura (2018) Jurnal Online Internasional & nasional ISSN 2502-3632	Independen X1 : <i>self efficacy</i> X2 : <i>empowerment</i> Dependenden : Y : Kinerja Karyawan	1. self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Empowerment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
24.	Jon Presly E P Tobing dan Ramon Zamora (2018)	Independen X1 : Konflik kerja X2 : Penempatan kerja X3 : Beban kerja Dependenden : Y : Kinerja Pegawai.	1. Konflik kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Konflik kerja, penempatan kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
25.	Rika Desi Ernawati, Listyowati Puji Rahayu dan Nuning Lisdiana (2021) Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol. 9, No. 2 e-ISSN 2622-1756 ISSN 2502 – 3055	Independen X1 : Kontrol Diri X2 : Perilaku Cyberloafing Dependen : Y : Kinerja Pegawai	1. Kontrol diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Cyberloafing tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.
26.	Akhmad Nur Rofi (2019) Journal of Economics and Banking Volume 1 No.2 ISSN 2685-3698	Independen X1 : Efikasi Diri X2 : Kepuasan Kerja Dependen Y : Kinerja Karyawan	1. Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
27.	Awanis Linati Haziroh, Amanda Dyla Pramadanti dan Raden Ayu Aminah Rizki Putra (2022) Jurnal Orientasi Bisnis dan Entrepreneurship Vol. (3) No. (1) p-ISSN : 2722-7901 e-ISSN : 2722-7995	Independen X1: Konflik Peran Ganda X3 : Self Efficacy Dependen Y : Kinerja Karyawan	1. Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
28.	Christina M. Lengkong, William A. Areros dan Sofia Sambul (2020) Productivity Vol. 1 No. 3 e-ISSN. 2723-0112	Independen X1 : Stres Kerja X2 : Self Efficacy Dependen Y : Kinerja Karyawan	1. Stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
29.	Nyoman Widhiartha Adi Putra dan Ni Luh Adisti	Independen	1. Self esteem berpengaruh positif dan signifikan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Abiyoga Wulandari (2021) Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 1 (No. 3) e-ISSN 2774-7085	X1 : <i>Self Esteem</i> X2 : <i>Self Efficacy</i> Dependen Y : Kinerja Pegawai	terhadap kinerja pegawai. 2. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
30.	Abellia Permatasari dan Siti Mujanah (2021) Journal of Applied Management and Business Volume 2 Issue 1 ISSN: 2745-6328	Independen X1 : <i>Self Ability</i> X2 : <i>Compensation</i> X3 : <i>Self Efficacy</i> Dependen Y : <i>Employee Performance</i>	1. <i>Self ability</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. <i>Compensation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
31.	Alfina Damayanti, Keumala Hayati dan Nova Mardiana (2022) <i>e-Journal</i> Ekonomi Bisnis dan Akuntansi Volume 9 (2) ISSN: 2355-4665	Independen X1 : Stres Kerja X2 : Perilaku Cyberloafing Dependen Y : <i>Kinerja Karyawan</i>	1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Perilaku cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
32.	Ruchi Sao, Shravan Chandak, Bhavisha Patel dan Pritam Bhadade (2020) International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) Volume-8 Issue-5 ISSN: 2277-3878	Independen X1 : Perilaku Cyberloafing Dependen Y : <i>Kinerja Karyawan</i>	1. Aktivitas Cyberloafing memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Pertautan antar variabel tersebut. Selanjutnya di rumuskan ke dalam bentuk hubungan antara variabel penelitian.

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mengakibatkan akibat yang tidak baik, yaitu menimbulkan kelelahan bsecara fisik, mental dan reaksi-reaksi emosional, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dalam pekerjaan dapat menimbulkan kebosanan karena pengurangan gerak (Nabawi, 2019).

Terdapat bukti penelitian terdahulu bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu peneitian yang dilakukan oleh (Setiyani, 2020), (Hermawati, 2020), (Arfani & Luturlean, 2018), (Sukin, 2022), (Rolos et al., 2018).

2. Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai

Cyberloafing adalah terminologi yang dapat digambarkan sebagai suatu tindakan pegawai yang menggunakan jaringan internet dalam kegiatan yang tidak ada kaitannya langsung terhadap pekerjaan atau

penggunaan pribadi pada waktu jam kerja mereka sambil berpura-pura melakukan pekerjaan resmi yang disebut juga sebagai *goldbricking* (Sao et al., 2020). Askew (2012) dalam (Abid Muhtarom et al., 2021) mengatakan perilaku *Cyberloafing* yaitu tindakan yang dilakukan pegawai dalam penggunaan beragam jenis perangkat komputer seperti komputer/laptop kantor, ponsel pintar dan tablet yang digunakan pada waktu jam kerja dan hal tersebut tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Cyberloafing sebagai tindakan penyimpangan karyawan di tempat kerja hal ini dikarenakan tindakan *cyber* seperti melakukan googling serta mengecek email yang dilakukan ditempat kerja disaat jam kerja mereka merupakan pemakaian waktu yang sangat tidak produktif serta mengurangi waktu kerja karyawan untuk mengerjakan segala tuntutan pekerjaan mereka. Tindakan dari beberapa perilaku *cyberloafing* dapat dianggap tidak berbahaya, terutama jika durasi penggunaannya terbatas, misalnya mengirim dan menerima email pribadi. Tindakan *cyberloafing* lainnya dianggap lebih menjadi masalah karena lebih memakan waktu yang lama dengan demikian mengurangi produktivitas, misalnya membuka sosial media, belanja online, dan perilaku yang tidak pantas di tempat kerja atau karena mereka mengekspos hal buruk mengenai organisasi.

Terdapat bukti penelitian terdahulu bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu

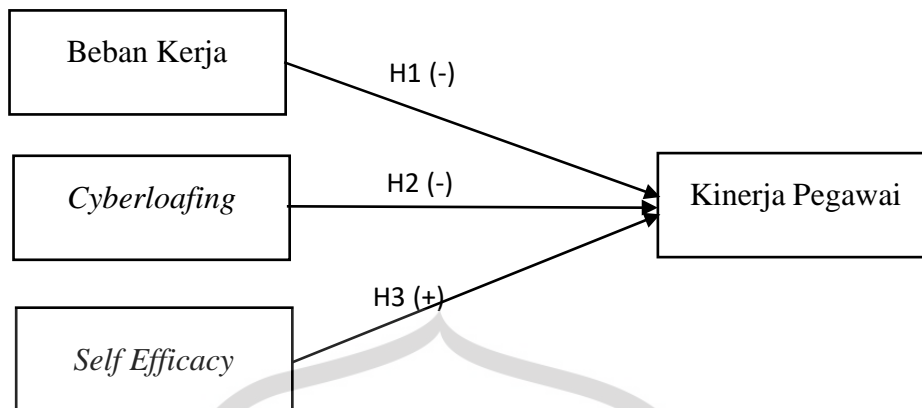
peneitian yang dilakukan oleh (Desnirita & Sari, 2022), (Abid Muhtarom et al., 2021), (Sa'adah, 2021), (Damayanti et al., 2022).

3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai

Kepuasan pegawai terhadap keberhasilannya menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang patut diapresiasi oleh pimpinan karena hal ini dapat memicu semakin meningkatnya self efficacy yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja, (Hasan & Khaerana, 2020). Hal ini sesuai dengan teori pembelajaran yang dikembangkan oleh Bandura yang menyatakan bahwa manusia cukup fleksibel dan mampu mempelajari beragam kecakapan bersikap maupun berperilaku dan bahwa titik pembelajaran terbaik dari itu semua adalah pengalaman-pengalaman tak terduga. Sehingga apabila beragam kecakapan bersikap maupun berperilaku yang dilakukan oleh karyawan dapat diapresiasi dengan baik, maka *self efficacy* akan meningkat.

★ Terdapat bukti penelitian terdahulu bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu peneitian yang dilakukan oleh (Widyawati., 2022), (Priska et al., 2020), (Haziroh et al., 2022)), (Rianda & Firmansyah, 2021), (Lengkong et al., 2020).

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :
 → : Parsial

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2016). Jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, tetapi baru didasarkan pada teori yang relevan. Oleh karena itu disebut jawaban sementara. Dugaan tersebut diperkuat dari hasil penelitian terdahulu yang didasari teori atau jurnal. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : *Beban Kerja* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2 : *Cyberloafing* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3 : *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai