

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Social Exchange Theory* (Teori Pertukaran Sosial)

Menurut Blau (1964) dalam Afriyanti dan Putriwahyuni (2020) teori pertukaran sosial menyatakan bahwa semua bentuk hubungan manusia didasarkan pada prinsip biaya manfaat subyektif dan pertimbangan berbagai alternatif. Dalam teori ini melibatkan kepercayaan dan didasarkan pada prinsip timbal balik.

Dalam konteks organisasi dan sumber daya manusia, teori pertukaran sosial sering digunakan untuk memahami dan meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan dan organisasi mereka. Secara khusus teori ini telah diterapkan secara luas untuk menjelaskan anteseden atau hal awal yang mendorong sikap dan perilaku pegawai yang positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. (Afriyanti dan Putriwahyuni, 2020)

2. *Deviant Workplace Behavior*

a. *Pengertian Deviant Workplace Behavior*

Deviant Workplace Behavior (DWB) atau dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai perilaku menyimpang di tempat kerja adalah perilaku karyawan yang disengaja di tempat kerja yang melanggar norma – norma organisasi dan dapat mempengaruhi kesejahteraan pengusaha, pekerja, dan organisasi secara keseluruhan. (Robinson dan Bennet (1995) dalam Astuti

dan Danupranata (2021). DWB terjadi ketika karyawan mengabaikan atau tidak mematuhi batasan yurisdiksi untuk memenuhi beban kerja. Perilaku menyimpang ini tidak hanya merugikan organisasi, tetapi juga dapat merusak citranya. (Howladar et al., 2018)

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Deviant Workplace Behavior*

Menurut Giacalone dan Greenberg (1997) dalam Puspita dan Zakiy (2020) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi DWB antara lain:

- 1) Faktor ekonomi, misalnya karyawan yang memanfaatkannya dengan melakukan tindakan pencurian karena alasan ekonomi untuk meningkatkan standar hidup seseorang.
- 2) Faktor individu, misalnya karyawan yang melanggar norma organisasi berdasarkan sifatnya, dan organisasi harus memilih karyawan baru untuk mencegah hal ini.
- 3) Faktor organisasi, mempengaruhi sejauh mana karyawan mengurangi perilaku menyimpang dalam lingkungan organisasi. Nilai – nilai organisasi yang dapat mengurangi keterlibatan karyawan dalam perilaku menyimpang antara lain: keadilan karyawan, kasih sayang dan empati, pemberdayaan karyawan, peluang pencapaian karir, gaji dan tunjangan yang adil, kerjasama interpersonal, keamanan kerja, integritas, dan etika.

c. Dimensi Tipologi *Deviant Workplace Behavior*

Menurut Robinson dan Bennet (1995) dalam Puspita dan Zakiy (2020) menggambarkan tipologi DWB ke dalam empat dimensi, seperti:

1) *Production Deviant*

Tindakan menyimpang dalam hal produksi, misalnya perilaku berlebihan dalam pengambilan jam istirahat.

2) *Property Deviant*

Tindakan penyimpangan dalam kategori properti, misalnya menggunakan properti atau peralatan organisasi yang berlebihan untuk tujuan pribadi.

3) *Political Deviant*

Tindakan penyimpangan dalam hal kategori politik, tindakan itu misalnya karyawan menyalahkan karyawan lain atas perbuatan yang tidak dilakukannya.

4) *Personal Aggression*

Tindakan penyimpangan yang ditujukan ke individu karyawan lainnya, misalnya penyerangan verbal maupun non verbal.

3. 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. (Mandacan dan Aco, 2021). Menurut Mangkunegara (2014) dalam Andayani dan Tirtayasa (2019) kinerja

adalah hasil kerja berkualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Moeheriono dalam Wahongan et al., (2021) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sarana, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Handoko (2001) dalam Akbar (2018) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Motivasi

Kebutuhan merupakan faktor utama yang mendorong manusia untuk bekerja. Kebutuhan tersebut berkaitan dengan fitrah manusia untuk mendapatkan hasil yang terbaik dalam bekerja.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan individu tentang pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dalam sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan dalam segala hal yang dialami di lingkungan kerja.

3) Tingkat Stres

Stres adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi yang sedang dialami. Tingkat stres yang terlalu tinggi dapat membahayakan dan menghambat kinerja dalam pelaksanaan kerja.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang mempengaruhi kinerja di sini antara lain adalah tempat kerja, ventilasi, dan pencahayaan tempat kerja.

5) Kompensasi

Kompensasi adalah jumlah yang diterima seseorang atas apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi harus tepat agar memotivasi karyawan.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah suatu fungsi organisasi penentuan kegiatan kerja individu atau kelompok karyawan. Desain ini harus diperjelas agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman sesuai dengan beban tugas yang diterima.

c. Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fadel (2009) dalam Nabawi (2019) beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1) Pemahaman Atas Tupoksi

Memahami tujuan, fungsi utama, dan menjalankan tugas sesuai tanggung jawab masing – masing.

2) Inovasi

Menciptakan inovasi positif, bagikan dengan atasan, dan diskusikan dengan rekan kerja.

3) Kecepatan Kerja

Dalam melaksanakan tugas kerja, kecepatan kerja menjadi salah satu yang harus diperhatikan dengan tetap memperhatikan metode kerja yang berlaku.

4) Keakuratan Kerja

Tak hanya cepat, dalam menyelesaikan tugas juga harus disiplin, teliti, dan senantiasa melakukan pengecekan ulang.

5) Kerjasama

Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lain misalnya kemampuan menghargai pendapat orang lain.

4. *Cyberloafing*

a. *Pengertian Cyberloafing*

Menurut Blanchard dan Henle (2008) dalam Satria (2022) *cyberloafing* merupakan aktivitas mengakses internet selama jam kerja melalui berbagai jenis perangkat seperti komputer, ponsel, dan tablet untuk penggunaan pribadi oleh karyawan. Menurut Sani dan Suhana (2022) *cyberloafing* adalah kegiatan menggunakan internet sehubungan dengan hobi karyawan atau menggunakan berbagai pilihan hiburan di internet selama jam kerja untuk menghilangkan kebosanan, contohnya mengakses sosial media, game *online*, belanja *online*, menonton video, mengunduh file atau musik yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Menurut Azler dan Polat dalam Pratama (2022) menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi *cyberloafing*, antara lain:

1) Faktor Individual

Faktor individu seperti persepsi, kontrol diri, sikap, sifat kepribadian, kebiasaan, kecanduan internet, dan niat.

2) Faktor Situasi

Faktor situasi berkaitan dengan keadaan yang ada di tempat kerja, seperti pengawasan, peraturan, dan sanksi yang berlaku.

3) Faktor Organisasi

Faktor organisasi seperti pembatasan akses internet, konsekuensi, dukungan manajemen, kesadaran akan norma *cyberloafing*, keterlibatan, dan karakteristik pekerjaan.

c. Indikator – Indikator *Cyberloafing*

Menurut Sofyanty (2019) perilaku *cyberloafing* dibagi menjadi 2 aktivitas, yaitu:

1) *Email Activities* (Aktivitas Mengirim Pesan Elektronik)

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

2) *Browsing Activities* (Aktivitas Browsing)

Tipe ini mencakup kegiatan seperti bermain *game online*, berbelanja *online*, berselancar di sosial media (misal, Instagram), menonton video atau film hiburan di web atau aplikasi penyedia layanan

streaming (misal, Youtube), membuka situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (misal, situs olahraga), hingga mengunduh file yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (misal, mengunduh lagu dan film)

5. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Michael Armstrong dan Duncan Brown (2006) dalam Wahyudi dan Salam (2020) menjelaskan pengertian dari komitmen organisasi, komitmen organisasi berarti simpati dengan tujuan dan nilai – nilai organisasi, keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi, dan kesediaan penuh untuk bekerja terhadap organisasi. Pendapat lain juga mencuat mengenai pengertian komitmen organisasi. Pendapat ini menurut Neal M. Ashkanasy, Celeste P M Wilderon, dan Mark F. Peterson dalam Wahyudi dan Salam (2020) yang berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan penekanan nilai, norma, pengaruh, keterkaitan, dan kesatuan dengan mengacu pada iklim dan budaya organisasi yang terkandung di dalamnya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Disebutkan oleh Sopiah (2008) dalam Muis (2018) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

1) Kepercayaan

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan bangga dapat menjadi bagian dari perusahaan. Pegawai merasa tempatnya

bekerja dapat memenuhi berbagai kebutuhan dan fasilitas yang ia perlukan.

2) Kemauan

Komitmen karyawan dapat tercermin melalui kemauan dan kesukarelaan untuk bekerja lebih keras dan memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

3) Kesetiaan

Secara umum kesetiaan mengacu pada tekad dan kemampuan untuk patuh. Melakukan dan mengamalkan sesuatu dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran. Pegawai dengan tingkat loyalitas tinggi terhadap perusahaan tercermin dalam sikap dan tindakannya dalam melaksanakan pekerjaan, serta dalam tekad dan kemampuannya untuk mencapai kesepakatan.

c. Indikator – Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Putro (2018) secara umum komitmen organisasi memiliki indikator sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Yang mana mengukur tingkat keterikatan emosional pegawai, identifikasi, dan keterlibatan di dalam organisasi.

2) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Menggambarkan situasi yang dirasakan oleh karyawan bahwa merasa berkewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan dan merasa untuk tetap tinggal dan berada di organisasi untuk melanjutkan pekerjaan.

3) Komitmen Kelanjutan (*Continuance Commitment*)

Adalah suatu bentuk keterikatan psikologis pada karyawan organisasi yang mencerminkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan mereka rasakan jika mereka meninggalkan organisasi. Komitmen ini mencakup kesadaran karyawan akan biaya yang dikeluarkan apabila meninggalkan organisasi

6. *Self Control*

a. *Pengertian Self Control*

Menurut Ernawati, et al., (2021) dijelaskan bahwa *self control* atau kontrol diri adalah variabel psikologis yang mencakup kemampuan individu untuk mengatur perilaku, informasi yang diinginkan dan tidak diinginkan, dan mengatur prosedur berdasarkan apa yang mereka yakini. Widyaningrat (2014) dalam Pulungan dan Rivai (2021) berpendapat *self control* ialah perilaku manusia dalam pengaturan diri dalam hal keberhasilan atau kegagalan. Semua manusia memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri dalam pengambilan keputusan yang baik atau menjaga agar terhindar dari hal buruk sekalipun. Dengan *self control*, individu dapat mengarahkan perilakunya dengan lebih baik dan menahan dorongan untuk melakukan hal – hal di luar aturan tempat kerja. (Paramitha dan Wahyuni, 2019)

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Self Control*

Ghufron dan Risnawati (2012) dalam Marsela dan Supriatna (2019) menjelaskan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *self control*, yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang berkontribusi terhadap *self control* adalah usia. Cara mengendalikan diri orang dewasa dengan anak-anak tentulah sangat jauh berbeda. Cara orang tua menegakan disiplin, bereaksi terhadap kegagalan anak, cara berkomunikasi, dan cara orang tua mengungkapkan kemarahan adalah awal bagi anak untuk belajar pengendalian diri. Ketika anak – anak tumbuh, komunitas serta pengalaman sosial yang dirasakan meningkat, dan dari hal itu ia dapat belajar untuk mengendalikan diri atas respon dari kegagalan, kekecewaan, dan ketidaksukaan.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal tersebut antara lain adalah lingkungan dan keluarga. Salah satu cara yang dipakai orang tua adalah disiplin, karena dengan disiplin dapat menentukan karakter yang baik dan dapat mengontrol perilaku individu. Menerapkan sistem disiplin dalam kehidupan dapat mengembangkan pengendalian diri sehingga memungkinkan seseorang untuk mengambil tanggung jawab yang tepat atas semua tindakan yang dilakukan.

c. Indikator – Indikator *Self Control*

Averill (2003) mendefinisikan dalam Nurhaini (2018), setidaknya terdapat tiga aspek indikator *self control*, yaitu:

1) Kontrol Perilaku (*Behavior Control*)

Kontrol perilaku adalah kesediaan untuk memberikan tanggapan yang secara langsung dapat mempengaruhi atau mengubah situasi yang tidak menyenangkan. Kemampuan untuk mengontrol perilaku ini dibagi menjadi dua komponen, yaitu kemampuan untuk mengatur pelaksanaan (*regulated administration*) dan kemampuan untuk memodifikasi stimulus (*stimulus modifiability*).

a) Kemampuan Untuk Mengatur Pelaksanaan (*Regulated Administration*).

Adalah kemampuan individu untuk menentukan suatu situasi atau siapa yang mengendalikan situasi tersebut. Ketika merasa sanggup untuk melakukannya, ia akan menggunakan kemampuan dirinya sendiri. Apabila merasa tidak sanggup, ia akan menggunakan sumber eksternal tambahan selain dirinya sendiri.

b) Kemampuan untuk memodifikasi stimulus (*stimulus modifiability*)

Adalah kemampuan untuk mengetahui kapan dan bagaimana stimulus yang tidak diinginkan itu terjadi. Ada beberapa metode yang tersedia, yaitu mencegah atau menghindari stimulus, menempatkan selang waktu diantara rangkaian stimulus yang

berurutan sebelum waktu berakhir, dan juga membatasi jumlah intensitasnya.

2) Kontrol Kognitif (*Cognitive Control*)

Kontrol kognitif (*cognitive control*) adalah kemampuan individu untuk memproses informasi yang tidak diinginkan dengan menafsirkan, mengevaluasi, atau menghubungkan peristiwa dalam kerangka kognitif sebagai pengondisian psikologis atau pengurangan stres. Aspek ini memiliki dua komponen, yaitu mengumpulkan informasi (*information gain*) dan melakukan penilaian (*appraisal*). Dari informasi yang dimiliki individu, dimungkinkan untuk memprediksi situasi dengan berbagai pertimbangan. Mengevaluasi berarti orang mencoba menafsirkan dan menilai situasi dan peristiwa secara subjektif mencari aspek positif.

3) Kontrol Keputusan (*Decisional Control*)

Kontrol keputusan (*decisional control*) adalah kemampuan seseorang untuk memilih hasil dan tindakan berdasarkan apa yang dia yakini atau setuju. Pengendalian diri dalam pengambilan keputusan akan bekerja dengan baik, melalui adanya kesempatan, kebebasan, atau kemampuan individu untuk memilih diantara berbagai tindakan yang mungkin dilakukan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Wahyuni, Irfani, Mariana (2020) Psyche 165 Journal Volume 13, Nomor 2 ISSN: 2088-5326 e-ISSN: 2502-8766	Variabel Bebas: X1= Cyberloafing X2= Komitmen Organisasi Variabel Terikat: Y= Kinerja Pegawai	1. Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Ernawati, Rahayu, Lisdiana (2021) Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Volume 9, Nomor 2 ISSN: 2502-3055 e-ISSN: 2622-1756	Variabel Bebas: X1= Self Control X2= Cyberloafing Variabel Terikat: Y= Kinerja Pegawai	1. Self control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Cyberloafing berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Desnirita, Sari (2022) Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang (JAAIP) Volume 2, Nomor 1 p-ISSN: 2777-0974 e-ISSN: 2775-9768	Variabel Bebas: X1= Beban Kerja X2= Cyberloafing Variabel Terikat: Y= Kinerja Karyawan	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Budiarti, Pratama (2022) JEMBA: Journal of Economics, Management, Business, and Accounting Volume 2, Nomor 1 ISSN: 2809-9761 (cetak) ISSN: 2797-8486 (online)	Variabel Bebas: X1= Self Control X2= Komitmen Organisasional X3= Cyberloafing Variabel Terikat: Y= Kinerja Karyawan	1. Self control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Cyberloafing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Monica, Maharani (2020) Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 8, Nomor 4 ISSN: 2549-5690 e-ISSN: 2580-3743	Variabel Bebas: X1= Cyberloafing Variabel Mediasi: M1= Kepuasan Bekerja M2= Komitmen Bekerja	1. Cyberloafing tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

		Variabel Terikat: Y= Kinerja Karyawan	
6.	Muhtarom, Suprpto, Sa'adah (2021) Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Volume 5, Nomor 1 p-ISSN: 2580-2062 e-ISSN: 2622-3368	Variabel Bebas: X1= Self Control X2= Komitmen Organisasi X3= Cyberloafing Variabel Terikat: Y= Kinerja Pegawai	1. <i>Self control berpengaruh positif dan signifikan</i> terhadap kinerja pegawai 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. <i>Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan</i> terhadap kinerja pegawai.
7.	Paramitha, Wahyuni (2021) Journal For Business And Entrepreneurship Volume 5, Nomor 1 e-ISSN: 2501-6682	Variabel Bebas: X1= Cyberloafing X2= Komitmen Organisasi Variabel Moderasi: Z= Self Control Variabel Terikat: Y= Kinerja Pegawai	1. <i>Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan</i> terhadap kinerja pegawai. 2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. <i>Self control berpengaruh positif dan signifikan</i> terhadap kinerja karyawan. 4. <i>Cyberloafing</i> tidak dapat memoderasi dan memperlemah <i>self control</i> terhadap kinerja pegawai. 5. Moderasi perubahan <i>self control</i> mampu memperkuat dan signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
8.	Sitorus, Nugrahaningsih, Yani, Gunawan (2019) Media Manajemen Jasa Volume 7, Nomor 2 p-ISSN: 2356-0304 e-ISSN: 2502-3632	Variabel Bebas: X1= Komitmen Organisasi X2= Cyberloafing Variabel Moderasi: M= Prosedur Kerja (SOP) Variabel Terikat: Y= Kinerja Karyawan	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Cyberloafing berpengaruh positif dan tidak signifikan</i> terhadap kinerja karyawan. 3. Prosedur kerja (SOP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Moderasi prosedur kerja (SOP) dapat memperlemah komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. 5. Moderasi prosedur kerja (SOP) tidak dapat memperkuat

			<i>cyberloafing</i> terhadap kinerja karyawan.
9.	Utsmani dan Sukarno (2022) <i>Journal of Management and Business (JOMB)</i> Volume 4, Nomor 2 p-ISSN: 2656-8918 e-ISSN: 2684-8317 DOI: 10.31539/jomb.v4i2.4362	Variabel Bebas: X1= Stress Kerja X2= Cyberloafing Variabel Terikat: Y= Kinerja Karyawan	1. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Cyberloafing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	Ihsan, Fadhil, dan Hamid (2022) Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 5, Nomor 2 e-ISSN: 2622-6383	Variabel Bebas: X1= Cyberloafing X2= Stress Kerja X3= Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Y= Kinerja Karyawan	1. Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
11.	Abidin, Suprayetno, dan Nururly. (2022) URGENTREV Volume 2, Nomor 3 e-ISSN: 2809-4263 DOI: https://doi.org/10.29303/ju.v2i13	Variabel Bebas: X1= Stres Kerja Variabel Mediasi: Z= Cyberloafing Variabel Terikat: Y= Kinerja Karyawan	1. Stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui <i>cyberloafing</i> .
12.	Cahyaningrum dan Yulianti (2022) <i>Formosa Journal of Science and Technology (FJST)</i> Volume 1, Nomor 7 e-ISSN: 2964-6804 DOI: https://doi.org/10.55927/fjst.v1i7.1793	Variabel Bebas: X1= Self Control X2= Motivasi X3= Cyberloafing Variabel Terikat: Y= Kinerja Karyawan	1. Self control berpengaruh positif dan tak signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan 3. Cyberloafing tak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
13.	Lestary dan Heriyanto (2022) <i>YUME: Journal of Management</i>	Variabel Bebas: X1= Kontrol Diri	1. Kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

	Volume 5, Nomor 3 e-ISSN: 2614-851X	X2= Cyberloafing Variabel Terikat: Y= Kinerja Karyawan	2. <i>Cyberloafing</i> tak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
14.	Cahyani, Sundari, Dongoran (2020) Jurnal Ekobis Dewantara Volume 3, Nomor 1 p-ISSN: 2655-9803 e-ISSN: 2656-4149	Variabel Bebas: X1= Komitmen Organisasi X2= Kepuasan Kerja Variabel Terikat: Y= Kinerja Karyawan	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Darmawan, Sinambela, Hariani, Irfan (2020) Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen p-ISSN: 2614-2147 e-ISSN: 2657-1544	Variabel Bebas: X1= Komitmen Organisasi X2= Iklim Kerja X3= Kepuasan Kerja X4= Etos Kerja Variabel Terikat: Y= Kinerja Pegawai	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
16.	Diansyah, Athar, Fauzi (2020) Jurnal Distribusi Volume 8, Nomor 2 p-ISSN: 0853-9571 e-ISSN: 2477-1767	Variabel Bebas: X1= Kompetensi X2= Komitmen Organisasi Variabel Terikat: Y1= Motivasi Kerja Y2= Kinerja Pegawai	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Motivasi tidak mampu memediasi pengaruh kompetens pegawai terhadap kinerja pegawai. 5. Motivasi mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
17.	Meutia, Husada (2019) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Volume 4, Nomor 1 p-ISSN: 2527-7502	Variabel Bebas: X1= Budaya Organisasi X2= Komitmen Organisasi	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan

	e-ISSN: 2581-2165	Variabel Terikat: Y= Kinerja Karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	Putro (2018) Jurnal Manajemen Indonesia Volume 18, Nomor 2 p-ISSN: 1411-7835 e-ISSN: 2502-3713	Variabel Bebas: X1= Etika Kerja Islam X2= Komitmen Organisasi Variabel Mediasi: M= Sikap Pada Perubahan Organisasi Variabel Terikat: Y= Kinerja	1. Etika kerja islam tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Etika kerja islam tidak berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan organisasi. 3. Sikap terhadap perubahan organisasi tidak memediasi hubungan antara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan. 4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap pada perubahan organisasi. 6. Sikap terhadap perubahan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 7. Sikap terhadap perubahan organisasi memediasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
19.	Rahmawati, Juwita (2019) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD) Volume 2, Nomor 2 e-ISSN: 2654-4326	Variabel Bebas: X1= Komitmen Organisasi X2= Implementasi Budaya Organisasi Variabel Terikat: Y= Kinerja Karyawan	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Implementasi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Riono, Syaifulloh, Utami (2020) Syntax Idea Volume 2, Nomor 4 p-ISSN: 2684-6853 e-ISSN: 2684-883X	Variabel Bebas: X1= Komunikasi Organisasi X2= Budaya Organisasi X3= Komitmen Organisasi	1. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

		Variabel Terikat: Y= Kinerja Pegawai	3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
21.	Suhardi, Ismilasari, Jasman (2021) Jurnal Ekonomi dan Syariah (JESYA) Volume 4, Nomor 2 p-ISSN: 2614-3259 e-ISSN: 2599-3410	Variabel Bebas: X1= Loyalitas X2= Komitmen Organisasi Variabel Terikat: Y= Kinerja Karyawan	1. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
22.	Sulistiyanto, Palupi (2022) Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Volume 24, Nomor 3 p-ISSN: 1411-1713 e-ISSN: 2528-150X	Variabel Bebas: X1= <i>Job Burnout</i> X2= Komitmen Organisasi Variabel Mediator: M= Cyberloafing Variabel Moderator: Z= <i>Work Generation</i> Variabel Terikat: Y= Kinerja Karyawan	1. <i>Job burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. <i>Job burnout</i> berpengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i> 4. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>cyberloafing</i> 5. <i>Cyberloafing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 6. <i>Cyberloafing</i> tidak memediasi pengaruh <i>job burnout</i> terhadap kinerja karyawan. 7. <i>Cyberloafing</i> tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. 8. <i>Work generation</i> tidak memoderasi hubungan antara <i>job burnout</i> dan <i>cyberloafing</i> . 9. <i>Work generation</i> tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan <i>cyberloafing</i> .
23.	Sakti, Handoyo, dan Wihadanto (2020) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 21, Nomor 1 p-ISSN: 1693-7619 e-ISSN: 2580-4170 DOI: https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149	Variabel Bebas: X1= Kecerdasan Emosional X2= Komitmen Organisasional X3= <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Variabel Terikat:	1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. <i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh positif

		Y= Kinerja Karyawan	dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
24.	Putra, Nyoto, Suyono, dan Wulandari (2019) Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 7, Nomor 3 e-ISSN: 2580-3743	Variabel Bebas: X1= Motivasi X2= Pelatihan X3= Budaya Organisasi X4= Komitmen Organisasi Variabel Terikat: Y1= Kepuasan Kerja Y= Kinerja Pegawai	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 8. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 9. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
25.	Ahmad, Muhtar, dan Abubakar (2019) <i>Indonesian Journal of Business and Management</i> Volume 2, Nomor 1 e-ISSN: 2460-3767	Variabel Bebas: X1= Lingkungan Kerja X2= Kepemimpinan X3= Self Control Variabel Intervening: Z= Kinerja Pegawai Variabel Terikat: Y= Kepuasan Kerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. <i>Self control</i> tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

			<p>6. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>7. Self control tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
26.	<p>Edward, Purba (2020) <i>Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)</i> Volume 3, Nomor 3 p-ISSN: 2615-1715 e-ISSN: 2615-3076</p>	<p>Variabel Bebas: X1= <i>Emotional Intelligence</i> (Kecerdasan Emosional) X2= <i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja)</p> <p>Variabel Mediasi: M= <i>Organizational Commitment</i> (Komitmen Organisasi)</p> <p>Variabel Terikat: Y= <i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan)</p>	<p>1. <i>Emotional intelligence has a positive and significant effect on organizational commitment.</i> (Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi).</p> <p>2. <i>Work environment has a positive and significant effect on organizational commitment.</i> (Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi).</p> <p>3. <i>Organizational commitment has a positive and significant effect on the employee performance.</i> (Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan).</p> <p>4. <i>Emotional intelligence has a positive and significant effect on the employee performance.</i> (Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan).</p> <p>5. <i>Work environment has a positive and significant effect on the employee performance.</i> (Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan).</p> <p>6. <i>Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment.</i> (Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>

			<p>karyawan melalui komitmen organisasi.)</p> <p>7. <i>Work environment has a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment.</i> (Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.)</p>
27.	<p>Eliyana, Ma'arif, Muzaki (2019) <i>European Research on Management and Business Economics</i> Volume 25, Nomor 3</p>	<p>Variabel Bebas: X1= <i>Transformational Leadership</i> (Kepemimpinan Transformasional)</p> <p>Variabel Terikat: Y1= <i>Job satisfaction</i> (Kepuasan Kerja) Y2= <i>Organizational Commitment</i> (Komitmen Organisasi) Y3= <i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan)</p>	<p>1. <i>Transformational leadership has a positive and significant effect on job satisfaction.</i> (Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja)</p> <p>2. <i>Transformational leadership has a positive and significant effect on organizational commitment</i> (Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.)</p> <p>3. <i>Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance</i> (Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan)</p> <p>4. <i>Work satisfaction has a positive and significant effect on employee performance</i> (Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.)</p> <p>5. <i>Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance</i> (Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.)</p>

28.	<p>Moningkey, Fransiska (2020) <i>International Journal of Social Science and Business</i> Volume 4, Nomor 2 p-ISSN: 2614-6533 e-ISSN: 2549-6409</p>	<p>Variabel Bebas: X1= Social Media Addiction (Kecanduan Sosial Media)</p> <p>Variabel Mediasi: Z= Cyberloafing</p> <p>Variabel Terikat: Y= Employee Performance (Kinerja Karyawan)</p>	<p>1. <i>Social media addiction has no effect on employee performance</i> (Kecanduan sosial media tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.)</p> <p>2. <i>Cyberloafing does not mediating relationship between social media addiction on employee performance</i> (Cyberloafing tidak memediasi hubungan antara kecanduan sosial media terhadap kinerja karyawan.)</p> <p>3. <i>Cyberloafing has no effect on employee performance</i> (Cyberloafing tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.)</p> <p>4. <i>Social media addiction has a positive effect on cyberloafing</i> (Kecanduan sosial media berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.)</p>
29.	<p>Olajide, Abdu, Qadir (2018) <i>Online Journal of Arts, Management, and Social Sciences (OJAMSS)</i> Volume 3, Nomor 1 ISSN: 2276-9013</p>	<p>Variabel Bebas: X1= Cyberloafing</p> <p>Variabel Terikat: Y= Employee Performance (Kinerja Karyawan)</p>	<p>1. <i>Cyberloafing has a negative and significant effect on employee performance</i> (Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan)</p>

C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teoritis yang telah dijelaskan di atas, terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau yang mempengaruhi yaitu variabel *cyberloafing*, komitmen organisasi, dan *self control*. Sedangkan variabel dependen atau yang dipengaruhi adalah variabel kinerja pegawai.

1. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai

Cyberloafing adalah penggunaan internet yang disengaja oleh seorang karyawan selama jam kerja untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. (Budiarti dan Pratama, 2022). Lim dan Chen berpendapat dalam Wahyuni et al., (2020) bahwasanya perilaku *cyberloafing* karyawan dapat diukur dengan penggunaan akses internet untuk keperluan pribadi di tempat kerja selama jam kerja berlangsung dan *cyberloafing* menghabiskan waktu rata – rata 51 menit per harinya. Perilaku *cyberloafing* dapat memberikan dampak negatif berupa menurunnya kinerja perusahaan atau organisasi berdampak dari aktivitas beberapa karyawan yang mementingkan untuk melakukan aktivitas yang hanya menyangkut kesenangan pribadinya saja. (Budiarti dan Pratama, 2022).

Penelitian yang spesifik meneliti tentang hubungan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Wahyuni et al., (2020); Olajide et al., (2018); Paramitha dan Wahyuni (2021); Muhtarom et al., (2021); Ihsan et al., (2022); Abidin et al., (2022); dan Desnirita dan Sari (2022) yang menunjukkan hasil bahwa *cyberloafing* memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mekta (2016) dalam Cahyani et al., (2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi tempat ia bekerja dan komitmen ini tumbuh karena keterikatan emosional dengan organisasi yang dilandasi oleh dukungan moral,

nilai – nilai organisasi, dan kesukarelaan untuk melayani organisasi dan diharapkan agar senantiasa berdampak pada meningkatnya kinerja.

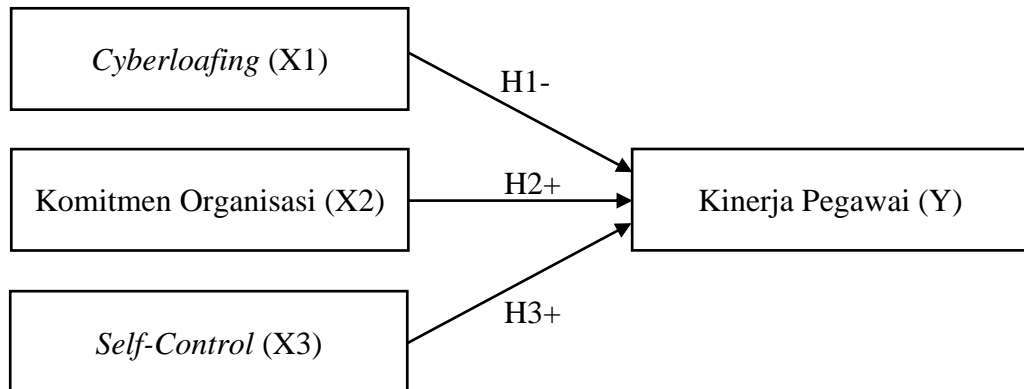
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni et al., (2020); Budiarti dan Pratama (2022); Sitorus et al., (2019); Riono et al., (2020); Rahmawati dan Juwita (2019); Darmawan (2020); Meutia dan Husada (2019); Edward dan Purba (2020); dan Eliana et al., (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh *Self Control* Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Averill (2003) dalam Ernawati et al., (2021) mendefinisikan *self control* atau kontrol diri adalah variabel psikologis yang meliputi kemampuan individu untuk mengatur perilaku, informasi, dan mengatur prosedur serta tindakan berdasarkan atas apa yang mereka yakini. Menurut Budiarti dan Pratama (2022) mengaitkan *self control* karyawan yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerjanya di tempat bekerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ernawati et al., (2021); Lestary dan Herianto (2022); dan Paramitha dan Wahyuni (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *self control* terhadap kinerja pegawai.

Adapun kerangka pemikiran dari hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

————— : Secara parsial

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Yam dan Taufik (2021) hipotesis adalah jawaban awal dari pernyataan masalah penelitian, yang dirumuskan dalam bentuk sebuah kalimat pertanyaan. Jawaban – jawaban yang diberikan dikatakan sementara karena hanya didasarkan pada teori yang benar adanya dan belum didasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui proses pengumpulan data oleh peneliti.

Berdasarkan kerangka konsep penelitian dan pokok – pokok permasalahan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: *Self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.