

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kognitif Sosial**

Menurut teori kognitif sosial (*social cognitive theory*) perilaku dipengaruhi oleh konsekuensi-konsekuensi atau perilaku. Respon-respon yang dihargai adalah yang kemungkinan terjadi di masa depan, sedangkan respon-respon akan dihentikan. Proporsi dasarnya bahwa perilaku dipengaruhi oleh konsekuensinya adalah sentral bagi pengkondisian peserta maupun teori kognitif sosial (Simamora, 1997).

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.

##### **2. Kinerja Pegawai**

###### **a. Definisi Kinerja Pegawai**

Menurut Priansa (2019) Kinerja adalah sejauh mana seseorang dalam menegenban tugasnya dalam rangka melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran pegawai sebagai individu dan atau dengan

memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah sebuah konsep yang multidimensial mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Andayani Tirtayasa (2019) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Siswanto (2019) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa para ahli mengenai kinerja maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

#### **b. Faktor-faktor Kinerja Pegawai**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jacson (2008) dalam Priana (2019) diantaranya sebagai berikut:

### 1) Kemampuan individu

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.

### 2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang curahkan oleh pegawai adalah Ketika bekerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik walaupun pegawai memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit usaha.

### 3) Lingkungan organisasi

Dalam lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

## c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006) dalam Widyawati (2018) terdapat enam kriteria untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

- 1) Kualitas, yaitu tingkat baik buruknya sesuatu. Kualitas dinyatakan salah satu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan,

kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan.

- 2) Kuantitas, yaitu segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka.
- 3) Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan.
- 4) Efektivitas, yaitu jangkauan usaha suatu program sebagai suatu system dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan sumber daya.
- 5) Kemandirian, yaitu sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atau dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain.
- 6) Komitmen kerja, yaitu derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal.

### **3. Konsep 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 pegawai. Menurut Sani dan Suhana

(2022) *cyberloafing* adalah kegiatan menggunakan internet sehubungan dengan hobi pegawai atau menggunakan berbagai pilihan hiburan di internet selama jam kerja untuk menghilangkan kebosanan, contohnya mengakses social media, game *online*, belanja *online*, menonton video, mengunduh file atau musik yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Sofyanty (2019) *cyberloafing* adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan atau organisasi dengan menggunakan akses internet yang tersedia selama jam produktif untuk kepentingan pribadi. Ketika karyawan dalam perusahaan melakukan kesenangan pribadi, melakukan perdagangan saham secara online, berbelanja secara online, atau terlibat dalam aktivitas-aktivitas internet lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan disaat sedang berada ditempat kerja, mereka melakukan kegiatan yang disebut sebagai *cyberloafing*.

Menurut Ria Anzalena dkk (2019) Perilaku seperti *cyberloafing* disebut sebagai perilaku indisipliner yang membagi konsentrasi para pegawai antara melakukan tugas perusahaan dan kegiatan-kegiatan untuk menguntungkan kepentingan pribadi. Kegiatan ini memberikan imbas terhadap pekerjaan yang menumpuk, kualitas kerja yang semakin menurun, produktivitas kerja yang rendah, serta terhambatnya pelayanan terhadap publik atau *customer*.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* yaitu perilaku pegawai yang mengakses internet

untuk kepentingan pribadi dan tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku tersebut dilakukan ketika jam kerja dengan teknologi milik perusahaan (komputer kantor, laptop) maupun milik pribadi (*smartphone*, *ipad*, *laptop pribadi*, *tablet*). Adapun perilaku *cyberloafing* menurut para ahli terbagi menjadi beberapa jenis, baik perilaku *cyberloafing* yang bersifat umum, hingga perilaku *cyberloafing* pegawai yang sifatnya berbahaya untuk perusahaan.

**b. Faktor – faktor yang mempengaruhi *Cyberloafing***

Menurut Azler dan Polat (2012) 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 (dua) aktivitas yaitu:

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

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

#### 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).

#### 3) *Office Facilities* (Fasilitas Kantor)

Tipe ini mencakup kegiatan menggunakan fasilitas kantor seperti laptop dan komputer digunakan untuk membuka sosial media milik pribadi disaat jam kerja dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan,

## 4. Konsep *Self Efficacy*

### a. Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Setiadi (2020) *self efficacy* merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai kemampuannya

dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Ariyati (2018), efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya, sehingga orang tersebut dapat memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan tugasnya, mencapai tujuan dan yakin bahwa dirinya dapat melakukan tugas yang sulit sekalipun.

*Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Setiadi (2020) berpendapat bahwa individu tahu karyawan merasa tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, maka hal itu akan menyebabkan individu tau karyawan kurang tepat dalam menentukan sikap seperti mengambil suatu keputusan.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai *self efficacy* di atas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan suatu bentuk keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat memotivasi individu tersebut dalam mencapai tujuannya.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy***

Menurut Bandura (1997) dalam Hasanah (2019) ada empat yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung

kekaburan dan penuh tekanan. *Self efficacy* menentukan pada 9 komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.

- 2) Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *self efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
- 3) Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah akan menentukan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

4) keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan Tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

**c. Indikator-Indikator *Self Efficacy***

Terdapat empat untuk mengukur *self efficacy* Lunenberg (2017) dalam Widyawati, dkk (2018) :

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.

### 5. Budaya Organisasi

#### a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang di bawa sebelumnya ke dalam norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kelompok dalam menghadapi suatu dan tujuan tertentu. Menurut Haryey dan Brown (2003) dalam Wiridarni dkk (2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan suatu sistem organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku budaya organisasi (*corporate culture*) dimana sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Sedangkan kata organisasi secara etimologi berasal dari bahasa latin *organum* yang berarti alat, sedangkan dalam bahasa inggris disebut dengan *organization* yang berarti organisasi, penyusunan, pengumpulan, dan penghimpunan. Menurut Fitriyani (2019) makna organisasi adalah suatu susunan kesatuan-kesatuan kecil yang membentuk satu kesatuan besar. Effendhie (2019) berpendapat bahwa pengertian organisasi seringkali dirumuskan sesuai kepentingan dan tujuan serta tergantung pada konteks dan perspektif keilmuan dari

seseorang yang merumuskannya. Menurut Arie Ambarwati (2018) berpendapat bahwa secara umum definisi organisasi adalah sebuah wadah untuk sekelompok atau sekumpulan orang yang bekerjasama secara rasional dan sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Wibowo (2011) dalam Andayani dkk (2019), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yang berupa :

- 1) Faktor Eksternal, segala sesuatu yang diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.
- 2) Faktor Internal, organisasi disamping didukung oleh sumber daya manusia yang diperlukan maka sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

#### **c. Indikator – indikator Budaya Organisasi**

Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi menurut Denison dan Mishra (1995) dalam Wijaya (2016) adalah sebagai berikut

- 1) Misi, menggambarkan tingkatan pemahaman para pegawai terhadap arah atau tujuan organisasi.
- 2) Konsistensi, menggambarkan tingkatan seberapa kuat para prgawai memegang teguh norma atau aturan yang berlaku.
- 3) Adaptabilitas, menggambarkan tingkatan tingkatan kemampuan mengadakan perubahan secara internal untuk merespon.
- 4) Pelibatan, menggambarkan tingkatan seberapa besar para pegawai mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu bermanfaat untuk membantu penelitian dalam menentukan hipotesis dan kerangka pikiran tentang penelitian yang akan diteliti. Penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis dan Indentitas	Variabel	Keterangan
1.	Eko D. Palangda, dkk (2021)  Jurnal Psikopedia  Vol. 2 No. 1 Juni ISSN:E-ISSN 2774-6836	Variabel Bebas: <b>X1 : Cyberloafing</b>  Variabel Terikat: <b>Y : Kinerja Pegawai</b>	1. <i>Cyberloafing</i> <b>berpengaruh negatif signifikan</b> terhadap Kinerja Pegawai.
2.	Nababan dan Slagian (2019)  Jurnal Ilmiah Core IT e-ISSN: 2548-3528 p-ISSN:2339-1766	Variabel Bebas: <b>X1 : Budaya Organisasi</b> <b>X2 : Disiplin Kerja</b> <b>X3 : Motivasi</b>  Variabel Terikat: <b>Y: Kinerja Pegawai</b>	1. Budaya Organisasi <b>Berpengaruh signifikan</b> terhadap Kinerja pegawai. 2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3.	Agustin (2020) Jurnal Ekonomi & Bisnis VOL. 1, NO. 1 ISSN 2722-1008	Variabel Bebas: <b>X1 : Budaya Organisasi</b> <b>X2 : Gaya Kepemimpinan</b>  Variabel Terikat: <b>Y : Kinerja Pegawai</b>	1. <b>Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</b> 2. Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja.

4.	Ananda (2020) Jurnal Al Tjjarah Vol. 6 No. 1  p-ISSN: 2460-4089 e-ISSN: 2528-2948	Variabel Bebas: X1 : Kompensasi X2 : Profesionalisme <b>X3 : Budaya Organisasi</b>  Variabel Terikat: <b>Y : Kinerja Pegawai</b>	1. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2. Profesionalisme memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 3. <b>Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</b>
5.	Jufrizen dan Rahmadhani (2018) Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol. 3 No. 1 <b>ISSN: 2654-4326</b>	Variabel Bebas: <b>X1 : Budaya Organisasi</b> X2 : Lingkungan Kerja  Variabel Terikat: <b>Y : Kinerja Pegawai</b>	1. <b>Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).</b> 2. X2 lingkungan kerja tidak dapat memoderasi atau memperantari variable X1 Budaya Organisasi.
6.	Budiarti dan Pratama (2022) <b>JEMBA: Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting</b> Vol : 2 No 1 <b>ISSN: 2302-8912</b>	Variabel Bebas: X1 : Pengendalian Diri X2 : Komitmen Organisasi <b>X3 : Perilaku Cyberloafing</b>  Variabel Terikat: <b>Y : Kinerja Pegawai</b>	1. Pengendalian diri dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai. 2. Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai. 3. <b>Perilaku Cyberloafing terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.</b>
7.	Desnirita dan Sari (2022) Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang (JAAIP) Vol. 2, No. 1, e-ISSN: 2775-9768 p-ISSN: 2777-0974	Variabel Bebas: X1 : Beban Kerja <b>X2 : Perilaku Cyberloafing</b>  Variabel Terikat: <b>Y : Kinerja Pegawai</b>	1. Beban Kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. <b>Perilaku Cyberloafing berpengaruh positif atau signifikan kinerja pegawai.</b>

8.	LumingKewas. Dkk (2019)  Jurnal EMBA  Vol. 7 No 6  ISSN : 2303-1174	Variabel Bebas: <b>X1 : Budaya Organisasi</b> X2 : Loyalitas  Variabel Terikat: <b>Y : Kinerja Pegawai</b>	<b>1. Budaya Organisasi (X1) dan Loyalitas (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</b> <b>2. Loyalitas (X2) berpengaruh tidak signifikan secara persial terhadap Kinerja Pegawai (Y).</b>
9.	Ilham, dkk (2021) Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM) Vol. 6 No 2 e-ISSN 2621-881X p-ISSN 2502-3780	Variabel Bebas: <b>X1 : Cyberloafing</b>  Variabel Terikat: <b>Y : Kinerja Pegawai</b>	<b>1. Cyberloafing tidak berpengaruh signifikan pada kinerja tidak berpengaruh pada kinerja.</b>
10.	Sitorus dkk (2019) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No. 2 <b>ISSN 2502-3632</b> <b>ISSN 2356-0304</b>	Variabel Bebas: <b>X1 : Komitmen Organisasi</b> <b>X2 : Cyberloafing</b>  Variabel Terikat: Y : Kinerja Karyawan	<b>1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.</b> <b>2. cyberloafing tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.</b>
11.	Dewi (2020) <i>Acta Psychologica</i> Volume 2, Nomor 2 e-ISSN: 2746	Variabel Bebas: <b>X1: Self Efficacy</b>  Variabel Terikat: <b>Y: Kinerja Pegawai</b>	<b>1. Self-Efficacy berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi</b>

12.	Saputri Pratama (2020) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA) Vol. 2, No.5 e-ISSN:2721-2777	Variabel Bebas: <b>X1: Self Efficacy</b> X2: Kompensasi Finansial X3: Kepuasan Kerja  Variabel Terikat: Y : Komitmen Organisasi	1. <i>Self-Efficacy</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap komitmen organisasi. 2. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
13	Harsanto, Susanti, (2021) Media Mahardika Volume 19, Nomor 3 ISSN: 0854-0861 e-ISSN: 2407-4950	Variabel Bebas: X1: Jaminan Sosial <b>X2: Self-Efficacy</b> X3: <i>Servant Leadership</i>  Variabel Terikat: <b>Y: Kinerja Pegawai</b>	1. Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap <b>Kinerja Pegawai.</b> 2. <i>Self-Efficacy</i> <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap <b>Kinerja Pegawai.</b> 3. <i>Servant Leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
14.	Yulan, Bernarto, (2018) Jurnal Manajemen Volume 12, Nomor 1 ISSN: 1907-0853	Variabel Bebas: <b>X1: Self-Efficacy</b> <b>X2: Budaya Organisasi</b> X3: Motivasi Kerja  Variabel Terikat: <b>Y: Komitmen Organisasi</b>	1. <i>Self-Efficacy</i> <b>berpengaruh positif</b> terhadap komitmen organisasi. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
15.	Malvika (2018) Jurnal FISIP Volume 4, Nomor 2 ISSN: 2355-6919	Variabel Bebas: X1: Gaya Kepemimpinan Transformasional <b>X2: Self-Efficacy</b>	1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. 2. <i>Self-Efficacy</i> <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap komitmen organisasi.

16.	Marwan, Rajak, Yallo, (2018) Jurnal Manajemen Sinergi (JMS) Volume 6, Nomor 1 ISSN: 2354-855X	Variabel Bebas: X1: <i>Locus Of Control</i> <b>X2: Self-Efficacy</b>  Variabel Terikat: <b>Y: Komitmen Organisasi</b>	1. <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 2. <i>Self efficacy</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap komitmen organisasi.
17.	Subagyo (2019) ORBITH Majalah Ilmiah Pengembangan Volume 15, Nomor 1 e-ISSN: 2503-4847 ISSN: 1858-2095	Variabel Bebas: X1: Lingkungan Kerja <b>X2: Self-Efficacy</b>  Variabel Terikat: <b>Y: Komitmen Organisasi</b>	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. <i>Self efficacy</i> <b>berpengaruh positif</b> terhadap komitmen organisasi.
18.	Putri (2021) Jurnal Manajemen	Variabel Bebas: X1: Iklim Organisasi <b>X2: Self-Efficacy</b> X3: Kepuasan Kerja  Variabel Terikat: <b>Y: Komitmen Organisasi</b>	1. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. 2. <i>Self efficacy</i> <b>tidak berpengaruh</b> terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
19.	Nakir (2020) <i>International Journal Of Business and Management Invention (IJBMI)</i> Volume 9, Nomor 10 ISSN: 2319-8028	Variabel Bebas: X1: <i>Strategic Leadership</i> (Kepemimpinan Strategis) <b>X2: Self Efficacy</b>  Variabel Terikat: <b>Y: Organizational Commitment</b>	1. <i>Strategic leadership</i> has a positive and significant effect on organizational commitment (Kepemimpinan strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi). 2. <i>Self-efficacy</i> has a positive and significant effect on organizational commitment ( <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi).
20.	Sinaga, Munajat, Lubis, (2020)	Variabel Bebas: <b>X1: Self Efficacy</b>	1. <i>Self-efficacy</i> <b>significant effect</b> on organizational

<p><i>Budapest International Reserch and Critirch in Linguistich and Education Journal</i> Volume 3, No 1 e-ISSN: 2655-1470 p-ISSN: 2655-2647</p>	<p>X2: <i>Management Capability</i> (Kemampuan Manajemen)  Variabel Terikat: <b>Y: kinerja Pegawai</b></p>	<p><i>commitment</i> (<i>Self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi). 2. <i>Management capability significant effect on organizational commitment</i> (kemampuan manajemen berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi).</p>
---	--	---

Sumber : Berbagai artikel jurnal, 2022

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan teoritis yang telah dijelaskan di atas, terdapat dua variabel dslam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau yang mempengaruhi yaitu variabel *Cyberloafing*, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi. 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, (2022) bahwasanya perilaku *cyberloafing* pegawai 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 negative berupa menurunnya kinerja perusahaan atau organisasi berdampak dari aktivitas beberapa pegawai yang mementingkan untuk melakukan aktivitas yang hanya menyangkut kesenangan pribadinya saja. (Budiartidan Pratama, 2022).

Penelitian yang spesifik menilite tentang hubungan *cyberloafing*

terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Wahyuni et al., (2020) menunjukkan hasil bahwa *cyberloafing* memberikan pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya dari Desnirita dan Sari (2022) juga menunjukkan hasil *cyberloafing* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai**

*Self-efficacy* yang tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *Self-efficacy* karyawan maka karyawan akan mudah meninggalkan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai juga rendah (Dewi, 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapitri dan Pratama (2020) diperoleh hasil hipotesis membuktikan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian lain yang sudah dilakukan oleh Marwan, Rajak, Yallo (2018) juga membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Halini sejalan dengan penelitian terdahulu Dihaq, dkk (2022) juga membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

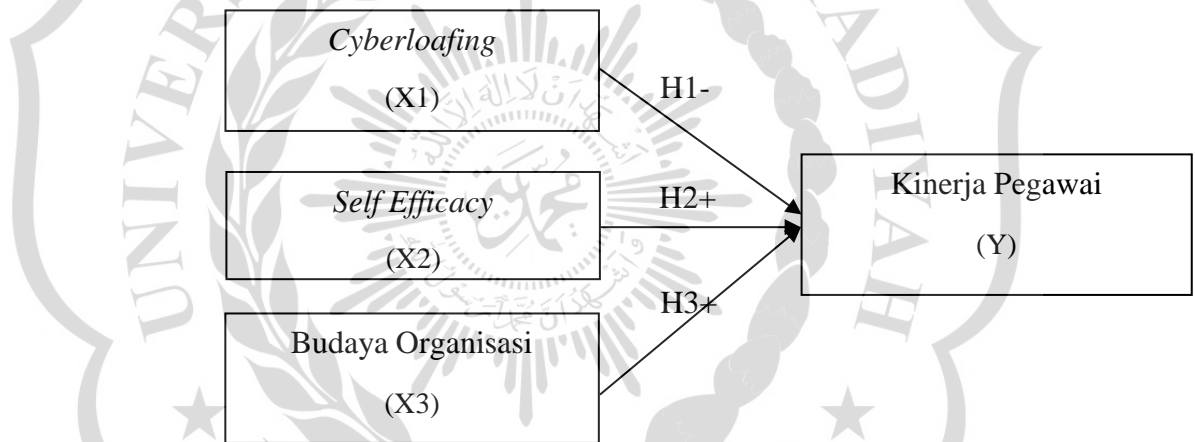
## **3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi adalah suatu keyakinan yang disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi yang ada didalamnya. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan aturan yang menjadi pedoman dalam

mencapai tujuan organisasi dan sebagai dasar mengurai persoalan ataupun masalah-masalah yang dihadapi organisasi (Nasir dkk, 2021).

Hal ini dapat dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhan, 2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Wicaksono dkk, 2021) memiliki hasil yang sama bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kerangka pemikiran diatas maka dapat dihasilkan gambar sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

————— : Secara parsial

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori, penelitian yang relevan dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

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

H2 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

