

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori kinerja yang diterapkan adalah teori keseimbangan (*equity theory*) yang dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, *equity in equity*. Wexley dan Yukl (1977) mengemukakan bahwa:

1) *Input*

Nilai-nilai yang diterima karyawan yang bisa menunjang pekerjaan seperti pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan usaha.

2) *Outcome*

Nilai-nilai yang didapatkan dan dirasakan karyawan seperti gaji, keuntungan, bonus, status, pengenalan kembali, dan lain-lain.

3) *Comparison person*

Seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seseorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini, kepuasan karyawan merupakan perbandingan yang mereka lakukan antara *input-output* dirinya

dengan perbandingan *input-output* karyawan lain. Apabila seimbang, maka karyawan tersebut merasakan puas. Sebaliknya, apabila hasilnya menunjukkan adanya tidak keseimbangan dapat menyebabkan ketidakpuasan (Sinambela, 2018).

b. Teori Kognitif Sosial

Teori efikasi diri dapat dikenal sebagai teori kognitif sosial atau *social cognitive theory* atau teori pembelajaran sosial, merupakan penamaan baru dari teori belajar sosial yang dikembangkan oleh Bandura. Teori ini digagas tahun 1970. Teori kognitif sosial mengacu pada keyakinan seseorang bahwa dia bisa menyelesaikan tugasnya. Ketika efikasi diri tinggi, seseorang akan lebih yakin akan kemampuannya untuk sukses. Dalam keadaan sulit, orang dengan efikasi diri rendah cenderung mengurangi usahanya atau menyerah, sedangkan orang dengan efikasi diri tinggi berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan. Efikasi diri dapat menciptakan spiral positif, orang dengan efikasi diri yang tinggi menjadi lebih terlibat dalam pekerjaannya, meningkatkan kinerja, dan bahkan dapat meningkatkan efikasi dirinya. Perubahan efikasi diri dari waktu ke waktu juga dikaitkan dengan perubahan kinerja kreatif.

c. Teori Komunikasi *Behaviorisme*

Teori komunikasi behaviorisme merupakan salah satu teori komunikasi yang mungkin sering di dengar. Teori ini di kembangkan oleh ilmuwan asal Amerika Serikat bernama. Watson (1958). Teori

komunikasinya mencakup semua tindakan atau perilaku, termasuk tindakan respon atau balasan terhadap suatu perilaku manusia. Teori ini memiliki arti bahwa selalu ada keterkaitan antara stimulus dengan respon pada perilaku manusia.

d. Teori of *Planned Behavior* (TPB)

Theory of Planned Behavior diusulkan oleh Ajzen (1985) yang merupakan pengembangan lebih lanjut dari TRA atau *Theory of Reasoned Action*. *Theory of Planned Behavior* (TPB) dikenalkan dengan menambahkan komponen baru yaitu *perceived behavioral control*, yang mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa mereka mengendalikan perilaku tertentu. Teori perilaku perencanaan (TPB) menunjukkan bahwa orang-orang jauh lebih mungkin untuk bermaksud memberlakukan perilaku tertentu ketika mereka merasa bahwa mereka dapat melakukannya dengan sukses.

e. Teori Kenyamanan Kerja (*Work Safety Theory*)

Lingkungan kerja mengacu pada teori kenyamanan kerja (*work safety theory*) dikemukakan oleh Welbert (2013) menyatakan bahwa kunci keberhasilan lingkungan kerja adalah terciptanya kenyamanan kerja. Setiap orang di dalam menjalankan pekerjaannya membutuhkan dan berkepentingan dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan semakin baik lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan yang dirasakan karyawan saat bekerja, yang dapat meningkatkan kinerja

karyawan PT Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce)
Purbalingga

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan standar dan kriteria pekerjaan yang ditetapkan. Menurut Busro (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seseorang maupun kelompok atas wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan memecahkan masalah sesuai waktu yang ditentukan untuk mencapai visi misi dan tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Menurut Darmawan (2022), menyatakan kinerja merupakan hasil perbandingan antara hasil kerja dengan ketentuan standar organisasi, keberhasilan dan kegagalan kerja seorang karyawan ditentukan berdasarkan hasil yang diperoleh dalam rentang waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan perolehan hasil kerja seseorang berdasarkan standar dan kriteria yang berlaku dalam rentang waktu tertentu.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja oleh Bintoro (2017) terdapat 5 faktor yaitu:

1) Fasilitas kantor

Merupakan sarana penunjang bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Apabila fasilitas yang diberikan tidak memadai dapat membuat kinerja menurun.

2) Lingkungan kerja

Faktor ini perlu diperhatikan perusahaan karena hampir 80% karyawan berhenti bekerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik.

3) Prioritas kerja

Prioritas kerja yang jelas bagi karyawan diperlukan dalam suatu perusahaan. Agar karyawan tidak merasa bingung terhadap banyaknya tugas yang dibebankan, perusahaan perlu memberikan skala prioritas yang jelas dengan timeline yang ditentukan untuk pekerjaan tersebut.

4) *Supportive Boss*

Atasan yang baik dapat mendengarkan pemikiran karyawannya serta dapat memberikan dukungan kepadanya untuk menyampaikan ide dan pendapatnya. Atasan perlu memberikan ruang kepada karyawan untuk berkembang dengan belajar, berkreasi, dan mengasah ilmunya sesuai bidang yang diminati.

5) Bonus

Seorang karyawan akan merasa senang dan semangat apabila hasil pekerjaannya dihargai oleh perusahaan. Pemberian penghargaan dapat berupa bonus kepada karyawan dengan kinerja yang baik sesuai dengan standar yang diberikan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan oleh Hermawan (2019) (Sinta 5) yaitu:

1) Kualitas (*quality*)

Tingkatan hasil pekerjaan karyawan mendekati sempurna atau sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

2) Kuantitas (*quantity*)

Hasil pekerjaan baik dalam bentuk satuan uang, jumlah unit maupun jumlah proses pekerjaan.

3) Ketepatan waktu (*timeliness*)

Sejauh mana pekerjaan dapat selesai lebih cepat dari waktu yang ditetapkan oleh perusahaan serta dapat memanfaatkan waktu untuk kegiatan lain.

4) Efektivitas biaya (*cost effectiveness*)

Sejauh mana dapat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh keuntungan maksimal dengan meminimalisir kerugian yang timbul.

5) Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*)

Sejauh mana karyawan dapat saling menghargai dan bekerja sama antara karyawan dan bawahan.

3. Efikasi Diri

a. Definisi Efikasi Diri

Menurut Busro (2017) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan satu kesatuan yang diterjemahkan dari Bahasa Inggris, *self efficacy*. *Efficacy* didefinisikan sebagai kapasitas untuk mendapatkan hasil atau pengaruh yang diinginkan, dan *self* merupakan orang yang ditunjuk. Efikasi diri mengacu seseorang yang memiliki kapasitas yang digunakan untuk mendapatkan hasil atau pengaruh yang diinginkan. Menurut Brandion & Lestariningsih (2023) mendefinisikan *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai sejauh mana dia dapat menyelesaikan tugas, tanggung jawab, wewenang, beserta perencanaan untuk mencapainya tujuan tersebut. Sumaila & Rossanty (2022) mendefinisikan *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang yang muncul sebagai akibat dari keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan pekerjaan dengan kinerja yang baik dan mencapai keberhasilan serta tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja di atas, peneliti menyimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri oleh Ginting & Dewi (2023) terdapat 4 faktor, yaitu:

1) *Mastery Experiences*

Berkaitan dengan pengalaman kesuksesan seseorang di masa lampau. Semakin tinggi intensitas seseorang mengingat kesuksesannya di masa lampau dapat meningkatkan efikasi diri orang tersebut.

2) *Vicarious experience*

Berkaitan dengan bagaimana cara seseorang memandang pengalaman kesuksesan orang lain.

3) *Verbal persuasion/social persuasion*

Mengacu pada ucapan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan aktifitas. Dengan *social verbal persuasion* yang positif dapat memberikan energi bagi seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan.

4) *Physiological and affective states*

Berkaitan dengan situasi atau kondisi fisik yang dialami oleh seseorang.

c. Indikator Efikasi Diri

Indikator untuk mengukur efikasi diri oleh Fu'adah, dkk (2023) (Sinta 5) terdapat 4 indikator, yaitu:

1) Pengalaman akan kesuksesan/*past performance*

Merupakan sumber yang memiliki pengaruh terbesar terhadap efikasi diri seseorang, hal ini didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman ini dapat meningkatkan efikasi diri seseorang sedangkan kegagalan yang berulang dapat menurunkan efikasi diri. Adapun tolak ukurnya yaitu:

- a) Tugas yang menantang
- b) Pelatihan
- c) Kepemimpinan yang mendukung

2) Pengalaman individu lain/*vicarious experience*

Seseorang tidak selalu bergantung pada pengalaman pribadi mengenai keberhasilan dan kegagalan sebagai sumber efikasi dirinya, melainkan juga dipengaruhi oleh pengalaman orang lain. Adapun tolak ukurnya yaitu:

- a) Kesuksesan teman kerja
- b) Kesuksesan perusahaan

3) Persuasi verbal/*verbal persuasion*

Digunakan untuk meyakinkan seseorang tentang kemampuannya untuk mencapai apa yang diinginkan. Adapun tolak ukurnya yaitu:

- a) Hubungan antara atasan dengan karyawan
- b) Peran seorang pemimpin

4) Keadaan fisiologis/*emotional cues*

Keadaan fisiologis dapat mempengaruhi penilaian seseorang terhadap kemampuannya dalam mengerjakan tugas.

Adapun tolak ukurnya yaitu:

- a) Keyakinan terhadap kemampuan mencapai tujuan
- b) Keinginan berhasil mencapai tujuan

4. Komunikasi

a. Definisi Komunikasi

Menurut Hamali (2018) komunikasi merupakan proses penyampaian ide dan informasi mengenai petunjuk dan perintah dari pemimpin kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Panggabean, dkk (2022), komunikasi merupakan proses penyampaian informasi baik berupa pesan, ide, serta gagasan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi menurut Kusdianto, dkk (2022) merupakan proses penyampaian informasi menggunakan simbol maupun lambang tertentu untuk menciptakan dan menjaga hubungan yang sudah ada dengan melakukan pertukaran informasi, pengetahuan, atau wawasan yang dilakukan untuk mengubah sikap serta tingkah laku.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai komunikasi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan pertukaran informasi dari seseorang kepada orang lain yang dilakukan melalui berbagai saluran baik secara langsung maupun tidak dengan tujuan untuk mengubah perilaku orang tersebut.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi oleh Hamali (2018) terdapat 2 faktor, yaitu:

1) Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, terdiri dari:

a. Keterampilan *sender*

Komunikator perlu menguasai cara penyampaian informasi, ide, berita, pesan, pikiran baik secara lisan maupun tertulis.

b. Sikap *sender*

Komunikator perlu memperhatikan sikap saat berkomunikasi karena sangat berpengaruh terhadap komunikasi, komunikator harus mampu bersikap meyakinkan terhadap pesan yang disampaikan.

c. Pengetahuan *sender*.

Komunikator akan lebih memahami informasi yang disampaikan apabila komunikator memiliki pengetahuan yang luas dan menguasai isi informasi tersebut.

d. Media saluran yang digunakan *sender*

Dapat membantu dalam penyampaian ide, informasi, atau pesan kepada komunikan.

2) Faktor dari pihak *receiver* atau komunikan, terdiri dari:

a. Keterampilan *receiver*

Pesan informasi yang disampaikan oleh komunikator lebih dapat dimengerti apabila komunikan memiliki keterampilan mendengar dan membaca dengan baik.

b. Sikap *receiver*

Keefektifan komunikasi sangat dipengaruhi oleh sikap komunikasi terhadap komunikator.

c. Pengetahuan *receiver*

Komunikator yang memiliki pengetahuan luas dapat lebih mudah mengaplikasikan pesan atau ide yang disampaikan oleh komunikator.

d. Media saluran komunikasi

Media yang digunakan dalam berkomunikasi dapat mempengaruhi proses penerimaan ide atau pesan dari komunikator.

c. Indikator Komunikasi

Indikator untuk mengukur komunikasi oleh Hanifah & Putri (2020) (Sinta 5) terdapat 6 indikator, yaitu:

1) Penerima atau pemakai (*receiver*)

Pesan dikatakan efektif apabila tersampaikan kepada penerima yang dituju dan dinilai dari bagaimana kemampuan penerima dalam menggunakan media komunikasi untuk memperoleh informasi.

2) Isi pesan (*content*)

Merupakan kesesuaian antara informasi yang akurat dan objektif yang diterima oleh penerima dengan tujuan komunikasi itu sendiri.

3) Media komunikasi (*Media*)

Media yang digunakan untuk menyampaikan informasi yang digunakan oleh pengirim pesan

4) Format pesan (*Format*)

Format pesan yang akan disampaikan oleh pengirim harus jelas, singkat, dan sederhana.

5) Sumber pesan (*Source*)

Sumber pesan harus jelas/kredibel atau dapat dipertanggungjawabkan agar dapat dipercaya oleh penerima pesan.

6) Ketepatan waktu (*Timing*)

Ketepatan waktu proses penyampaian pesan dari pengirim kepada penerima.

5. Cyberloafing

a. Definisi *Cyberloafing*

Menurut Mahendra & Tefa (2022), *cyberloafing* berasal dari kata *cyber* yang memiliki makna kegiatan pemanfaatan akses komputer atau internet dan *loafing* yang berarti aktivitas membuang-buang waktu ketika bekerja. Menurut Lim (2002) dalam Astuti, dkk (2023), *cyberloafing* merupakan perilaku penyimpangan karyawan di tempat kerja dengan memanfaatkan statusnya sebagai seorang karyawan untuk mengakses atau pemanfaatan email maupun internet selama jam kerja aktif untuk kepentingan yang tidak berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Menurut Gorda, dkk (2022),

cyberloafing merupakan aktivitas karyawan memanfaatkan fasilitas internet perusahaan baik menggunakan handphone pribadi, komputer, maupun laptop untuk menjelajahi situs-situs, aplikasi maupun game online untuk kepentingan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai *cyberloafing* di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang karyawan yang mengakses fasilitas wifi perusahaan saat jam kerja untuk kepentingan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *cyberloafing* oleh Desnirita & Sari (2022) terdapat 3 faktor, yaitu:

1) Faktor Individual

Faktor seperti sifat pribadi, sikap, yang meliputi *loneliness*, *shyness*, *self control*, *locus of control*, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, kode etik personal, dan norma sosial.

2) Faktor Organisasi

Faktor organisasi dapat menentukan kecenderungan karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* seperti pembatasan pemakaian internet, hasil yang ingin dicapai, dukungan manajerial, sikap kerja karyawan, karakteristik pekerjaan yang dilakukan, serta pandangan rekan kerja mengenai norma *cyberloafing*.

3) Faktor Situasional

Penyimpangan penggunaan internet dapat terjadi ketika karyawan memiliki akses internet di tempat kerja, hal ini dapat dimediasi oleh faktor situasional. Contohnya yaitu kedekatan jarak lingkungan kantor antara atasan dengan bawahan bisa saja berpengaruh terhadap aktivitas *cyberloafing*. Hal ini tergantung pada persepsi karyawan terhadap kontrol perusahaan yang berlaku, penetapan kebijakan formal, serta adanya sanksi terhadap perilaku *cyberloafing*.

c. Indikator *Cyberloafing*

Indikator yang digunakan untuk mengukur *cyberloafing* menurut Al Utsmani & Sukarno (2022) (Sinta 4) terdapat 5 indikator, yaitu:

- 1) Menggunakan wifi kantor yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.
- 2) Menggunakan *handphone* di luar kepentingan pekerjaan
- 3) Mengirim dan menerima email yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.
- 4) Mengakses sosial media saat jam kerja.
- 5) Menjelajahi situs website yang tidak berkaitan dengan pekerjaan

6. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan seperti temperatur, kelembaban,

ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2014) dalam Hermawati & Lestariningsih (2020) , lingkungan kerja merupakan seluruh perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar pekerjaan, sistem kerja, dan sistematika pengaturan kerjanya. Menurut Suryanti (2022), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu seperti peralatan, kondisi lingkungan, aturan dan metode kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan baik secara langsung maupun tidak.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, peneliti menyimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan tempat bekerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan serta kinerja perusahaan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja oleh Enny (2019) terdapat lima (5) faktor, yaitu:

1) Faktor individu/personal

Faktor ini meliputi pengetahuan, kepercayaan diri, motivasi, keahlian, keterampilan, serta komitmen seseorang.

2) Faktor kepemimpinan

Meliputi kualitas untuk mendorong, mengarahkan, memberi semangat, serta dukungan dari manajer.

3) Faktor tim

Meliputi kualitas dan semangat dukungan teman kerja satu tim, kepercayaan, kekompakan serta keintiman anggota tim.

4) Faktor sistem

Meliputi sistem kerja, sarana prasarana yang disediakan, proses organisasi, dan budaya kerja.

5) Faktor kontekstual / situasional

Meliputi tekanan dan perubahan baik di lingkungan internal maupun eksternal.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja oleh Santoso & Rijanti (2022)

(Sinta 5) yaitu:

1) Fasilitas yang diberikan,

Fasilitas fisik maupun non fisik yang diberikan perusahaan di tempat kerja yang dapat menunjang kerja.

2) Suhu dan sirkulasi udara ruangan, suhu ruangan yang baik dan sirkulasi udara yang baik untuk bekerja.

3) Tata ruang kerja, penataan ruang kerja yang nyaman dapat membuat kinerja lebih optimal.

4) Tingkat keamanan tempat kerja, yaitu tempat kerja yang aman dari peralatan yang berbahaya atau terdapat satpam yang menjaga keamanan.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat membantu dalam penelitian untuk menentukan kerangka pemikiran dan hipotesis mengenai penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu yang relevan yang menjadi landasan dalam penelitian ini tersaji pada tabel berikut:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
1.	Pauzi, dkk (2022) Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING) Vol 5 no 2, 2022 p-ISSN 2597-5226 e-ISSN 259-5234	Variabel Independen: Efikasi Diri (X1) Komunikasi Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2.	Ihsan, dkk (2022) PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi Vol 5 no 2,2022 e-ISSN:2622-6383	Variabel Independen: Cyberloafing (X1) Stres Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3.	Hermawati & Lestariningsih	Variabel Independen: Lingkungan kerja	1. Lingkungan kerja

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	<p>(2020)</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 9 no 8,2020</p> <p>e-ISSN:2461-0593</p>	<p>(X1) Efikasi Diri (X2) Komitmen Organisasi (X3)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>2. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)</p>
4.	<p>Pulungan & Rivai (2021)</p> <p>Jurnal menara ekonomi: penelitian dan kajian ilmiah bidang ekonomi Vol 7 no 1,2021</p> <p>ISSN:2407-8565 E-ISSN: 2579-5295</p>	<p>Variabel Independen: Locus of Control (X1) Efikasi Diri (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)</p>
5.	<p>Arifin, dkk (2021)</p> <p>Nveo-Natural Volatiles & Essential Oils Journal Vol 8 Issue 4, 2021</p> <p>E-ISSN: 2148-9637</p>	<p>Variabel Independen: <i>Employee Engagement</i> (Keterlibatan Karyawan) (X1) <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri) (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. <i>Employee engagement has a positive and significant effect on employee performance</i> (Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y))</p> <p>2. <i>Self Efficacy has a positive and significant effect</i></p>

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
			<i>on employee performance</i> (Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y))
6.	Prasetya, dkk (2022) Jurnal EMAS Vol 3 no 11,2022 E-ISSN:2774-3020	Variabel Independen: Efikasi Diri (X1) Iklim Organisasi (X2) Beban Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
7.	Langi, dkk (2022) <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i> Vol 10 no 1,2022 E-ISSN:2303-1174	Variabel Independen: Self Esteem (X1) Efikasi Diri (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Self Esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
8.	Asmara & Utama	Variabel Independen:	1. Locus of control

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	(2022) Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 9 no 2,2022 ISSN:2337-5965	Locus of Control (X1) Efikasi Diri (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
9.	Saputra, dkk (2021) Stability:Journal of Management dan Business Vol 4 no 1,2021 ISSN:2621-850X E-ISSN:2621-9565	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan Demokrasi (X1) Efikasi Diri (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Efikasi Diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
10.	Handayani & Sunarto (2022) Indonesian Journal of Islamic Educational Management	Variabel Independen: Kompetensi Pedagogik (X1) Efikasi Diri (X1) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	1. Kompetensi Pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	Vol 5 no 1,2022 p-ISSN:2515-3610 e-ISSN:2615-4242	(Y)	2. Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
11.	Elvirawati, dkk (2023) Journal Research of Management(JAR MA) Vol 4 no 2,2023 e-ISSN:2716-4381	Variabel Independen: Komunikasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
12.	Dia, dkk (2023) Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 12 no 1,2023 e-ISSN: 2746-1297	Variabel Independen: Komunikasi (X1) Kompensasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
13.	Syamsuddin, dkk (2023) Economics and Digital Business Review Vol 4 Issue 2,2023 ISSN:2774-2563	Variabel Independen: Komunikasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
14.	Lustono & Hasnaeni (2019) Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara Vol 19 no 1,2019	Variabel Independen: Komunikasi (X1) Kompetensi (X2) Kedisiplinan (X3) Variabel Dependen:	1. Komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	ISSN:2087-0418	Kinerja Karyawan (Y)	2. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3. Kedisiplinan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
15.	Silalahi, dkk (2021) Jurnal Equilibria Vol 8 no 2,2021 ISSN:2503-1546	Variabel Independen: Komunikasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Etos Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
16.	Damayanti, dkk (2022) e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi Vol 9 no 2,2022 ISSN:2355-4665	Variabel Independen: Stres Kerja (X1) Cyberloafing (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
17.	Desnirita & Sari (2022)	Variabel Independen: Beban Kerja Cyberloafing	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang(JAAIP) Vol 2 no 1,2022 p-ISSN:2777-0974 e-ISSN:2775-9768	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
18.	Sa'adah (2021) Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA) Vol 2 no 3,2021 ISSN:2715-9094	Variabel Independen: <i>Locus of control (X1)</i> <i>Organizational commitment (X2)</i> Cyberloafing (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. <i>Organizational commitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3. Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
19.	Ernawati, dkk (2021) Ekobis:Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol 9 no 2,2022 e-ISSN:2622-1756 ISSN:2502-3055	Variabel Independen: Kontrol diri (X1) Cyberloafing (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Kontrol Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Cyberloafing berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
20.	Budiarti & Pratama (2022) JEMBA:Journal of Economics,Management,Business,And	Variabel Independen: Pengendalian diri (X1) Komitmen Organisasional (X2) Cyberloafing (X3)	1. Pengendalian diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	Accounting Vol 2 no 1,2022 ISSN:2338-4328	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3. Cyberloafing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
21.	Al Utsmani & Sukarno (2022) Journal of Management and Business (JOMB) Vol 4 no 2,2022 p-ISSN:2656-8918 e-ISSN:2684-8317	Variabel Independen: Stres Kerja (X1) Cyberloafing (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Cyberloafing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
22.	Sitorus, dkk (2019) Media Manajemen Jasa Vol 7 no 2, 2019 p-ISSN:2356-0304 e-ISSN:2502-3632	Variabel Independen: Komitmen Organisasi (X1) Cyberloafing (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). 2. Cyberloafing berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
23.	Monica, I., & Maharani, A. (2020) Jurnal Ilmiah Manajemen	Variabel Independen: Cyberloafing (X1) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Cyberloafing tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	Vol 8 no 4, 2020 e-ISSN=2580-3743		
24.	Cahyaningrum & Yulianti (2022) Formosa Journal of Science and Technology (FJST) Vol. 1, No. 7, 2022 e-ISSN: 2964-6804	Variabel Independen: Self Control (X1) Motivasi (X2) Cyberloafing (X3) Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	1. Self Control berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Cyberloafing tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
25.	Putri (2022) Media Akuntansi dan Perpajakan Indonesia p-ISSN: 2685-9203 e-ISSN: 2686-5610	Variabel Independen: Cyberloafing (X1) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel Mediasi Komitmen Organisasi (M)	1. Perilaku cyberloafing tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi 2. Perilaku cyberloafing tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. 4. Perilaku cyberloafing tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh komitmen organisasi.
26.	Badrianto & Ekhsan (2019)	Variabel Independen: Work Environment	1. Work Environment has

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	<p><i>Journal of Business, Management, and Accounting</i> Volume 2 Issue 1 March Edition 2020</p> <p>e-ISSN: 2714-870X</p>	<p>(Lingkungan Kerja) (X1) <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja) (X2)</p> <p>Variabel Dependen: <i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan) (Y)</p>	<p><i>a positive and significant effect on employee performance</i> (Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y))</p> <p>2. <i>Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance</i> (Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y))</p>
27.	<p>Amelia & Ratnawili (2022)</p> <p>Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) Vol 4 no 1, 2023</p> <p>e-ISSN:2721-5415</p>	<p>Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)</p>
28.	<p>Sabilalo, dkk (2020)</p> <p>SEIKO:Journal of Management dan Business Vol 3 no 2,2020</p> <p>p-ISSN:2598-831X e-ISSN:2598-8301</p>	<p>Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan</p>

No	Penelitian dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
			signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2023)

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri termasuk dalam salah satu aspek pengetahuan mengenai diri atau *self knowledge* yang memiliki pengaruh penting dalam kehidupan seseorang. Hal ini disebabkan karena efikasi diri dapat mempengaruhi seseorang dalam menentukan suatu tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan serta memperkirakan berbagai kondisi yang akan terjadi. Efikasi diri merupakan kejadian di mana seseorang dapat mengetahui situasi dan merubahnya dengan hasil positif (Liliani & Kornelius, 2023). Menurut Ariani, dkk (2023) mendefinisikan *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk meningkatkan kinerja. *Self efficacy* dapat berupa perasaan, pikiran, motivasi dan keinginan untuk memperoleh sesuatu.

Teori yang mendukung pengaruh efikasi diri terhadap kinerja yaitu teori kognitif sosial (*social cognitive theory*) yang dikembangkan oleh Bandura (1970), yaitu individu dengan efikasi diri yang tinggi percaya diri akan kemampuannya dan dapat menghadapi tantangan, sementara individu dengan efikasi diri rendah cenderung kurang memiliki usaha yang kurang bahkan menyerahkan ketika menghadapi tantangan dan umpan balik negatif. Pengaruhnya apabila semua

karyawan mempunyai efikasi diri yang baik dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce) Purbalingga.

Hal ini diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pauzi, dkk (2022), Hermawati & Lestariningsih (2020), Pulungan & Rivai, (2021), Prasetya, dkk (2022), Langi, dkk (2022), Asmara & Utama (2022) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2019), komunikasi merupakan pertukaran pesan atau informasi yang dilakukan secara dua arah antara komunikator dengan komunikan, yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung baik menggunakan media atau tidak. Komunikasi oleh Kusdianto dkk, (2022) merupakan proses penyampaian informasi menggunakan simbol maupun lambang tertentu untuk menciptakan dan menjaga hubungan yang sudah ada dengan melakukan pertukaran informasi, pengetahuan, atau wawasan yang dilakukan untuk mengubah sikap serta tingkah laku.

Teori yang mendukung pengaruh komunikasi terhadap kinerja yaitu teori komunikasi *behaviorisme* yang dikemukakan oleh Watson (1958) yaitu semakin baik komunikasi yang dilakukan dapat membantu komunikan untuk dapat menentukan rangsangan atau tindakan terhadap isi pesan yang disampaikan oleh komunikator. Pengaruhnya apabila semua karyawan dapat melaksanakan komunikasi yang baik sesama

rekan kerja juga pada atasan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce) Purbalingga.

Hal ini diperkuat oleh para penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pauzi, dkk (2022), Marpaung, dkk (2020), Elvirawati, dkk (2023), Dia, dkk (2023), Syamsuddin, dkk (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan

Cyberloafing adalah aktivitas pengalihan perhatian karyawan dari tugas kerja untuk mengatasi kebosanan, karena mengubah situasi yang membosankan di tempat kerja untuk memasukkan faktor yang lebih menarik bahkan dapat bersifat pribadi (Azizah, 2019). Menurut Desnirita & Sari (2022) *cyberloafing* adalah kegiatan mengakses internet untuk *browsing, emailing*, dan kegiatan web online lainnya yang dilakukan oleh karyawan dengan menggunakan internet perusahaan maupun pribadi untuk kepentingan di luar pekerjaan saat jam kerja. *Cyberloafing* merupakan aktivitas pemanfaatan internet yang berkaitan dengan hobi karyawan atau aktivitas pengalihan kebosanan atau stres kerja dengan berbagai hiburan yang terdapat di internet ketika jam kerja. Contoh aktivitasnya seperti mengakses situs sosial (Facebook, Instagram, Twitter, WhatsApp), membaca berita, mengirim serta menerima email pribadi, bermain game dan berbelanja online, menonton video, mengunduh file atau musik, dan kegiatan lainnya yang tidak berhubungan dengan tugas pekerjaan (Sani & Suhana, 2022).

Teori yang mendukung pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja yaitu *Theory of Planned Behaviour* (TPB) yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1985) yaitu niat seseorang merupakan penentu utama dalam melakukan ada tidaknya perilaku *cyberloafing* pada karyawan Pengaruhnya apabila karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* saat jam kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce) Purbalingga.

Penelitian yang secara spesifik mengenai hubungan pengaruh *cyberloafing* dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Ihsan, dkk (2022), Damayanti, dkk (2022), Desnirita & Sari (2022), Sa'adah (2021) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

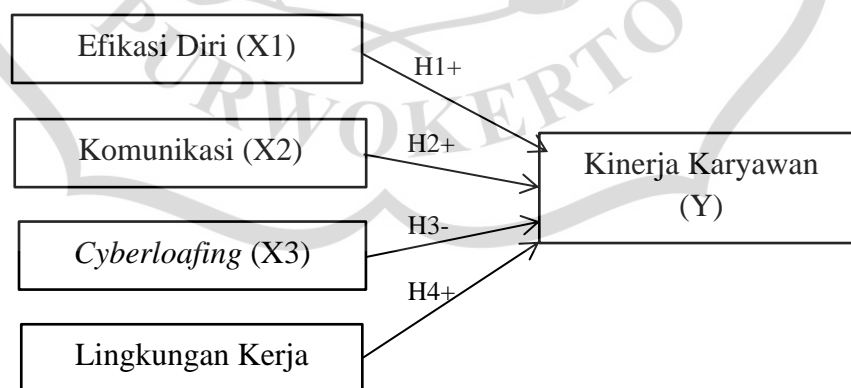
Menurut Afandi (2016), lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan. Menurut Sihalohe & Siregar (2020), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya serta kinerjanya, baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja juga berkaitan dengan kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja. Kenyamanan lingkungan kerja meningkatkan kinerja dan menciptakan rasa puas. Lingkungan kerja yang

nyaman membuat karyawan betah dan meningkatkan loyalitas kepada perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2020). Teori yang mendukung pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu teori kenyamanan kerja (*work safety theory*) dikemukakan oleh Welbert (2013) menyatakan bahwa kunci keberhasilan lingkungan kerja adalah terciptanya kenyamanan kerja. Pengaruhnya apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Kampung Marketerindo Berdaya (Komerce) Purbalingga.

Hal ini diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ihsan, dkk (2022), Hermawati & Lestariningsih (2020), Saputra, dkk (2021), Asmara & Utama (2022), Amelia & Ratnawili (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu yang relevan dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran pada penelitian ini yaitu:



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar:
Hubungan secara parsial : \longrightarrow

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan dan konsep pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

