

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA , KERANGKA PEMIKIRAN , DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kontrol Diri**

###### **2.1.1.1 Definisi Kontrol Diri**

Kontrol diri dapat di terjemahkan sebagai aktivitas pengendalian tingkah laku. Individu memiliki pertimbangan-pertimbangan ketika berperilaku. Semakin tinggi kontrol diri seseorang, maka semakin tinggi pengendalian diri individu terhadap tingkah lakunya. Kontrol diri didefinisikan Roberts (dalam Ghufron, 2011) sebagai suatu jalinan yang secara utuh atau terintegrasi antara individu dengan lingkungannya. Individu yang memiliki kontrol diri tinggi berusaha menemukan dan menerapkan cara yang tepat untuk berperilaku dalam situasi yang bervariasi.

Marvin R. Goldfried dan Michael Merbaum (dalam Ghufron, 2011) berpendapat kontrol diri secara fungsional didefinisikan sebagai konsep dimana ada atau tidak adanya seseorang memiliki kemampuan untuk mengontrol tingkah lakunya yang tidak hanya ditentukan cara dan teknik yang digunakan melainkan berdasarkan konsekuensi dari apa yang mereka lakukan. Calhoun dan Acocella dalam M. Nur Ghufron (2014) mendefinisikan kontrol diri sebagai pengaturan proses-proses fisik, psikologis, dan perilaku seseorang dengan kata lain serangkaian proses yang membentuk dirinya sendiri.

Menurut Chaplin (2011), Kontrol diri adalah kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri dalam artian kemampuan seseorang untuk menekan atau merintangai impuls-impuls atau tingkah laku impuls. Kontrol diri ini menyangkut seberapa kuat seseorang memegang nilai dan kepercayaan untuk dijadikan acuan ketika bertindak atau mengambil suatu keputusan.

Sedangkan kontrol diri menurut Ghufron dan Risnawita (2014: 21-22) merupakan suatu kecakapan individu dalam membaca situasi diri dan lingkungannya. Berikut Dapat Dilihat Dalam Tabel 2.1 Definisi Kontrol Diri Menurut Para Ahli.

**Tabel 2.1**  
**Definisi Dan Kesimpulan Kontrol Diri**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kontrol Diri
1	2011	Robert	suatu jalinan yang secara utuh atau terintegrasi antara individu dengan lingkungannya. Individu yang memiliki kontrol diri tinggi berusaha menemukan dan menerapkan cara yang tepat untuk berperilaku dalam situasi yang bervariasi.
2	2011	Marvin R. Goldfried dan Michael Merbaum	kontrol diri secara fungsional didefinisikan sebagai konsep dimana ada atau tidak adanya seseorang memiliki kemampuan untuk mengontrol tingkah lakunya yang tidak hanya ditentukan cara dan teknik yang digunakan melainkan berdasarkan konsekuensi dari apa yang mereka lakukan.
3	2011	Chaplin	Kontrol diri adalah kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri dalam artian kemampuan seseorang untuk menekan atau merintangai impuls-impuls atau tingkah laku impuls.
4	2014	Ghufron dan Risnawita	merupakan suatu kecakapan individu dalam membaca situasi diri dan lingkungannya.

Sumber: Hasil olah peneliti.

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas bahwa kontrol diri adalah kemampuan individu memilih tingkah laku sesuai dengan keadaan yang di alami atau di butuhkan seseorang , dan jika kontrol dirinya rendah maka orang tersebut tidak akan dapat menahan perilaku yang sesuai dengan kondisi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi Chaplin, 2011 Kontrol diri adalah “Kontrol diri adalah kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri dalam artian kemampuan seseorang untuk menekan atau merintangai impuls-impuls atau tingkah laku impuls.” Peneiti memilih konsep ini karena sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung.

#### **2.1.1.2 Indikator Kontrol Diri**

Aspek kontrol diri, antara lain (**Averill dalam Ghufron&Risnawita, 2012**):

##### **a. Kontrol Perilaku (Behavior Control)**

Indikator:

- 1) Kemampuan untuk mengatur pelaksanaan, yakni: kemampuan individu dalam membuat perencanaan, membuat pertimbangan dan membuat peraturan untuk dirinya sendiri.
- 2) Kemampuan untuk memodifikasi stimulus, yakni: kemampuan individu dalam membuat pilihan, menanggung resiko dan memikirkan sebab akibat dari perbuatannya.

##### **b. Kontrol Kognitif (Cognitive Control)**

Indikator:

- 1) Kemampuan untuk memperoleh informasi, yakni: kemampuan individu

dalam mencari sumber informasi, memperoleh dan mengolah sumber informasi untuk dirinya.

2) Kemampuan untuk melakukan penilaian, yakni: kemampuan individu dalam menilai suatu peristiwa dan menarik pengalaman dari peristiwa.

c. Mengontrol Keputusan (Decisional Control)

Indikator:

Kemampuan untuk memilih hasil atau tindakan yang diyakini/disetujui, yakni: kemampuan individu dalam berkomitmen dan percaya diri.

Menurut **Block**, ada tiga jenis kualitas kontrol diri, yaitu over control, under control, dan appropriate control.

- Over control merupakan kontrol diri yang dilakukan oleh individu secara berlebihan yang menyebabkan individu banyak menahan diri dalam bereaksi terhadap stimulus.
- Under control merupakan suatu kecenderungan individu untuk melepaskan impulsifitas dengan bebas tanpa perhitungan yang masak.
- Sementara appropriate control merupakan kontrol individu dalam upaya mengendalikan impuls secara tepat (Ghuffron & Rini, 2010: 21-23).

**Tangney, Baumeister, dan Boone (Ursia, Saputram dan Susanto, 2013: 4)**

mengemukakan bahwa kontrol diri terdiri atas lima aspek, yaitu:

a. Disiplin diri (self-discipline) Mengacu pada kemampuan individu dalam melakukan disiplin diri. Hal ini berarti individu mampu memfokuskan diri saat

melakukan tugas. Individu dengan self-discipline mampu menahan dirinya dari hal-hal yang dapat mengganggu konsentrasinya.

b. Kehati-hatian (deliberate atau nonimpulsive) Kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu dengan pertimbangan tertentu, bersifat hati-hati, dan tidak tergesa-gesa. ketika individu sedang bekerja, ia cenderung tidak mudah teralihkan. Individu yang tergolong nonimpulsive dapat bersifat tenang dalam mengambil keputusan dan bertindak.

c. Kebiasaan Sehat (healthy habits) Kemampuan mengatur pola perilaku menjadi kebiasaan yang menyehatkan bagi individu. Oleh karena itu, individu dengan healthy habits akan menolak sesuatu yang dapat menimbulkan dampak buruk bagi dirinya meskipun hal tersebut menyenangkan. Ia akan mengutamakan hal-hal yang memberikan dampak positif bagi dirinya meski dampak tersebut tidak diterima secara langsung.

d. Etika Kerja (work ethic)

Berkaitan dengan penilaian individu terhadap regulasi diri mereka di dalam layanan etika kerja. Individu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa dipengaruhi oleh hal-hal di luar tugasnya meskipun hal tersebut bersifat menyenangkan. Ia mampu memberikan perhatiannya pada pekerjaan yang sedang dilakukan.

e. Konsisten (reliability)

Dimensi yang berkaitan dengan penilaian individu terhadap kemampuan dirinya dalam pelaksanaan rancangan jangka panjang untuk pencapaian tertentu. Individu ini

secara konsisten akan mengatur perilakunya untuk mewujudkan setiap perencanaannya.

**M. Nur Ghufron (2017)**

1. Kontrol perilaku

Kontrol perilaku merupakan kesiapan tersedianya suatu respons yang dapat secara langsung mempengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan.

2. Kontrol kognitif (cognitive control)

Kontrol kognitif merupakan kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai, atau menghubungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau mengurangi tekanan.

3. Mengontrol keputusan

Mengontrol keputusan merupakan kemampuan seseorang untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau yang disetujuinya.

**Tabel 2.2**  
**Indikator Kontrol Diri**

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kontrol Diri
1	2012	Averill	Kontrol Perilaku , Kontrol Kognitif , Kontrol Keputusan
2	2010	Block	Over Control, Under Control, Appropriat Control
3	2013	Tangney, Baumeister, dan Boone	Disiplin Diri, Kehati-hatian, Kebiasaan Sehat, Etika Kerja, Konsisten
4	2017	M. Nur Ghufron	Kontrol Perilaku, Kontrol Kognitif, Mengontrol Keputusan

Sumber: Hasil olah peneliti.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Kontrol Diri, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari Tangney, Baumeister, dan Boone, 2013

Disiplin Diri, Kehati-hatian, Kebiasaan Sehat, Etika Kerja, Konsisten, yang sesuai dengan fenomena dan objek penelitian pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung yang dimana memiliki peran dalam pembentukan kinerja pegawai.

## **2.1.2 Cyberloafing**

### **2.1.2.1 Definisi Cyberloafing**

Cyberloafing adalah tindakan seorang pegawai yang menghabiskan waktu atau berseluncur di internet saat sedang bekerja. Menurut **Ardilasari & Firmanto (2017)** cyberloafing adalah salah satu bentuk perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja seperti hiburan, belanja online, internet messaging, memposting ke newsgroups dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan.

**Lim, Thompson, dan Loo (dalam Ramadhan 2017)** menyebutkan bahwa cyberloafing adalah suatu perilaku sadar yang dilakukan pegawai dalam menggunakan berbagai jenis gadget, baik fasilitas dari perusahaan ataupun milik pribadi dengan tujuan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di tempat dan jam kerja. Menurut Blanchard dan Henle (dalam Doorn, 2011) cyberloafing

didefinisikan sebagai penggunaan email dan internet organisasi untuk kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja.

Sedangkan menurut **Herdiati (2015)** cyberloafing adalah perilaku penggunaan internet yang dilakukan oleh pegawai di saat jam kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Berikut Dapat Dilihat Dalam Tabel 2.3 Definisi Cyberloafing Menurut Para Ahli.

**Tabel 2.3**  
**Definisi Dan Kesimpulan Cyberloafing**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Cyberloafing
1	2011	Blanchard dan Henle	cyberloafing didefinisikan sebagai penggunaan email dan internet organisasi untuk kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja.
2	2015	Herdiati	cyberloafing adalah perilaku penggunaan internet yang dilakukan oleh pegawai di saat jam kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.
3	2017	Lim, Thompson, dan Loo	cyberloafing adalah suatu perilaku sadar yang dilakukan pegawai dalam menggunakan berbagai jenis gadget, baik fasilitas dari perusahaan ataupun milik pribadi dengan tujuan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di tempat dan jam kerja.
4	2017	Ardilasari & Firmanto	cyberloafing adalah salah satu bentuk perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja seperti hiburan, belanja online, internet messaging, memposting ke newsgroups dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan.

Berdasarkan Tabel 2.3 di atas bahwa cyberloafing adalah penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya yang dilakukan dengan sengaja untuk membuang-buang waktu pekerjaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi menurut Herdiati, 2015 Cyberloafing adalah “cyberloafing adalah perilaku penggunaan internet yang dilakukan oleh pegawai di saat jam kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.”. Peneliti memilih konsep ini karena sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung.

#### **2.1.2.2 Indikator Cyberloafing**

Menurut **Blanchard dan Henle (dalam Salim dan Winata, 2018)**, cyberloafing terbagi menjadi dua tingkatan yaitu:

##### **a. Minor Cyberloafing**

Minor cyberloafing merupakan tipe cyberloafing dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Minor cyberloafing terdiri dari penggunaan e-mail atau browsing situs hiburan. Contoh-contoh dari minor cyberloafing yaitu mengirim dan menerima e-mail pribadi, mengunjungi situs olah raga, memperbarui status jejaring sosial, serta berbelanja online. Minor cyberloafing mirip dengan perilaku umum lain yang tidak sepenuhnya ditoleransi di tempat kerja, seperti mengangkat telpon pribadi atau mengobrol hal-hal yang bersifat pribadi saat sedang bekerja.

## **b. Serious Cyberloafing**

Serious cyberloafing merupakan tipe cyberloafing dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena melanggar norma perusahaan dan berpotensi ilegal. Contoh-contoh dari perilaku serious cyberloafing adalah judi online, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi.

**Tabel 2.4**  
**Indikator Cyberloafing**

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Cyberloafing
1	2018	Blanchard dan Henle	Minor Cyberloafing, Serious Cyberloafing

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Cyberloafing, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari Blanchard dan Henle, 2018 yaitu Minor Cyberloafing, Serious Cyberloafing yang sesuai dengan fenomena dan objek penelitian pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung yang dimana memiliki peran dalam pembentukan kinerja pegawai.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Kinerja**

Kinerja adalah pencapaian seseorang pada jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Menurut **Sutrisno (2016)** kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang ata sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau entang bagaimana seseorang diharapkan dapat

berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang di gnakan dalam menjalankan tugas.

**Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12)** memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

**Edison (2016)** kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. **Rifky Riansyah, Deden A. Wahab Sya’roni (2017)** Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh tujuan bagian organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

**I Budiarti (2018)** Kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang di mulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tidak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Berikut Dapat Dilihat Dalam Tabel 2.5 Definisi Kinerja Menurut Para Ahli.

**Tabel 2.5**  
**Definisi Dan Kesimpulan Kinerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja
1	2015	Rivai	kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan

			terlebih dahulu dan disepakati bersama.
2	2016	Sutrisno	kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang ata sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau entang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang di gnakan dalam menjalankan tugas.
3	2016	Edison	kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.
4	2017	Rifky Riansyah, Deden A. Wahab Sya'roni	Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh tujuan bagian organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.
5	2018	Isniar	Kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang di mulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tidak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman.

Berdasarkan Tabel 2.5 di atas bahwa Kinerja adalah hasil pencapaian, kualitas, kuantitas kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu dalam mencapai sesuatu berdasarkan kesepakatan atau ketentuan yang sudah di tetapkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi Edison, 2016 “kinerja yaitu hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Peneiti memilih definisi ini karena sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung.

### 2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut **Robbins (2006;260)** ada 5 aspek kinerja yaitu:

- Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut **Selim dan Woodward dalam Sinambela (2012:190)**, indikator kinerja sektor publik yaitu:

1. Tuntutan pelayanan yang menunjukkan seberapa besar pelayanan disediakan.

2. Ekonomi yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah daripada yang direncanakan.
3. Efisiensi yang menunjukkan perbandingan biaya dengan hasil yang dicapai.
4. Efektifitas yang menunjukkan perbandingan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai.
5. Keadilan yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dari kebijakan yang dihasilkan. menunjukkan prestasi kerjanya.

Dalam **Moeheriono (2012:163)**, terdapat tiga konsep yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik, yaitu:

1. Responsivitas, menggambarkan kemampuan suatu organisasi dalam menjalankan misi dan tujuannya yaitu memenuhi kebutuhan masyarakat.
2. Responsibilitas, pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai prinsip-prinsip administrasi yang benar sesuai dengan kebijakan secara implisit maupun eksplisit.
3. Akuntabilitas, menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi yang diharapkan dari masyarakat bisa berupa penilaian dari wakil rakyat dan masyarakat.

**Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016)** menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan
6. Komitmen Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

**Tabel 2.5**  
**Indikator Kinerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja
1	2012	Robbins	Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian
2	2012	Moeheriono	Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas
3	2012	Selim dan Woodward	Tuntutan Pelayanan, Ekonomi, Efisiensi, Efektifitas,

		dalam Sinambela	Keadilaan
4	2012	Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016)	Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian, Komitmen

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Kinerja, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari Moeheriono, 2015 Kualitas, Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas, yang sesuai merujuk kepada sesuai dengan fenomena dan objek penelitian pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung yang dimana memiliki peran dalam pembentukan kinerja pegawai.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut tabel 2.6 beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti :

**Tabel 2.6**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasli Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ari Firmanto ,	Hubungan Self Kontrol Dan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 90 subjek pegawai	Adanya variabel	

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Noratika Ardilasari( 2017)	Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil/ 90 subjek pegawai negeri sipil/ kuantitatif korelasional	dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima ada hubungan antara self control dengan perilaku cyberloafing. Semakin tinggi self control yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil maka semakin rendah pula perilaku cyberloafing yang dilakukan, sebaliknya semakin rendah self control yang dimiliki pegawai negeri sipil maka semakin tinggi perilaku cyberloafing yang dilakukan.	kontrol diri, cyberloafing dan ada menyinggung kinerja	
2	M Derry Prasetya (2020)	Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating/ 200 orang/ Alat analisis data yang digunakan adalah	Perilaku cyberloafing adalah salah satu penyimpangan yang sering terjadi di lingkungan kerja. Cyberloafing dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja yang dihasilkan, sehingga untuk mengatasi cyberloafing disarankan kepada para pimpinan untuk sesekali pengawasan berupa sidak pada jam-jam kerja terutama terkait dengan penggunaan internet di jam berkerjasama pemasangan kamera pengawas untuk memantau kinerja	Adanya cyberloafing , kontrol diri, dan kinerja	Kontrol diri sebagai variabel moderating

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Moderated Regression Analysis (MRA)	karyawan		
3	Rika Wahyuni, Hadi Irfani, Rina Mariana (2020)	Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perilaku Cyberloafing dan Komitmen Organisasi	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, responden yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 101 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan: (1) perilaku cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Cyberloafing dan Kinerja	Menggunakan Variabel Komitmen Organisasi
4	Vivien K.G. Lim* and Don J.Q. Chen (2012)	Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? / 191 sampel /	temuan kami menunjukkan bahwa aktivitas penjelajahan internet berdampak positif pada emosi karyawan, sedangkan aktivitas mengirim email berdampak negatif.	cyberloafing terhadap kinerja	Tidak kontrol diri
5		Analisis Pengaruh	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh pengendalian diri terhadap	Adanya cyberloafing	Tidak adanya

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasli Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Setyowati Subroto (2017)	Locust of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/30 karyawan/	kinerja karyawan;	dan kinerja	variabel Cyberloafing
6	Arif Saubari (2019)	“Pengaruh Kontrol Diri Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar Negeri Di Kota Tarakan”, 127 orang responden/ model regresi linier berganda	Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling dan di dapatkan 127 orang responden dari beberapa sekolah yang ada di wilayah Kota Tarakan. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis .Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan perilaku cyberloafing berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.	Adanya variabel Cyberloafing dan Kontrol diri	Yang ditelitinya bukan karaywan sekolah bukan PNS
7	Farzana Quoquab ; Zarina	Does cyberloafing boost employee	Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara waktu luang Internet di tempat	Menggunakan variabel cyberloafing	Variabel produktivitas

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasli Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Abdul Salam ; Siti Halimah (2015)	productivity? / 282responden /	kerja dan produktivitas karyawan.		as
8	Arif Marsal, Fitri Hidayati (2018)	Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan UIN Suska Riau/ 83 orang/	Penggunaan Media Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 9,6% dan sisanya sebesar 90,4% dipengaruhi faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.	Sama menggunakan variabel kinerja	Vriabel penggunaan media sosial dan tidak ada kontrol diri

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kontrol Diri adalah keyakinan individu bahwa tindakannya akan mempengaruhi perilakunya dan individu sendiri yang dapat mengontrol perilaku tersebut. Kontrol diri bisa mempengaruhi kinerja pegawai dengan adanya disiplin diri Pegawai, tindakan atau aksi yang tidak impulsif, kebiasaan baik, etika kerja dan keterandalan atau keajegan Pegawai. Bisa di artikan bahwa seorang pegawai

mempunyai kendali penuh atas tindakan yang ia lakukan jikalau seorang pegawai tidak di siplin akan mempengaruhi kinerja atau nilai suatu perusahaan. Jika di lihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang mayoritas kesimpulan menyatakan bahwa kontrol diri mempengaruhi kinerja kerja pegawai, kontrol diri yang rendah bisa mengakibatkan perilaku yang tidak di inginkan seperti menunda-nunda pekerjaan dengan sengaja atau menghabiskan waktu dengan internetan yang bisa mempengaruhi kinerjanya.

Cyberloafing adalah penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seseorang, dengan kata lain ini adalah tindakan menyimpang seorang pegawai yang menghabiskan waktunya dengan internetan di banding mengerjakan pekerjaannya. Cyberloafing ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai , jika ada pegawai yang menghabiskan waktu bekerjanya dengan berseluncur di internet kemungkinan akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Cyberloafing bisa di kategorikan menjadi 2 yaitu minor cyberloafing dan serious cyberloafing. Jika di lihat dari penelitian terdahulu adanya beberapa peneliti yang menyimpulkan bahwa cyberloafing berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Kinerja adalah adalah hasil kerja yang di lihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya di waktu tertentu dan batas waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan

yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dilihat dari penelitian terdahulu bahwa kontrol diri dan cyberloafing dapat mempengaruhi kinerja seseorang

### **2.2.1 Pengaruh Antara Kontrol Diri dan Kinerja**

Kontrol diri adalah kemampuan individu memilih tingkah laku sesuai dengan keadaan yang di alami atau di butuhkan seseorang , dan jika kontrol dirinya rendah maka orang tersebut tidak akan dapat menahan perilaku yang sesuai dengan kondisi tersebut. Pengaruhnya itu jika kontrol diri seseorang rendah saat bekerja orang tersebut bisa saja menunda-nunda pekerjaannya, bermalas-malasan saat bekerja, dan lain-lain, yang kemungkinan akan mempengaruhi kinerjanya.

Setyowati Subroto (2017), Arif Saubari(2019)



### **2.2.2 Pengaruh Antara Cyberloafing dan Kinerja**

Cyberloafing adalah perilaku menggunakan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dengan kata lain pegawai bisa saja menghabiskan waktu dengan berseluncur di internet dari pada mengerjakan tugasnya yang memungkinkan mempengaruhi kinerja kerjanya.

Rika Wahyuni,Hadi Irfani, Rina Mariana (2020)

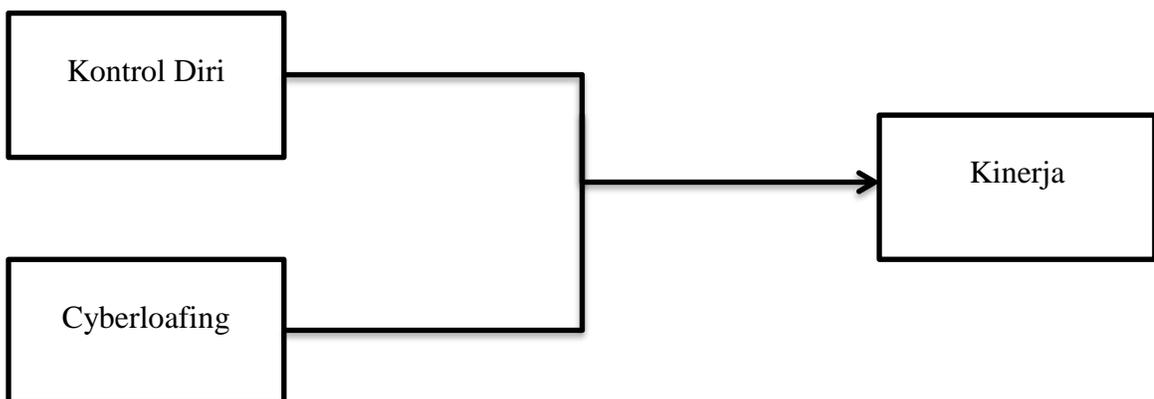


**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja**

### **2.2.3 Pengaruh Kontrol Diri dan Cyberloafing Terhadap Kinerja**

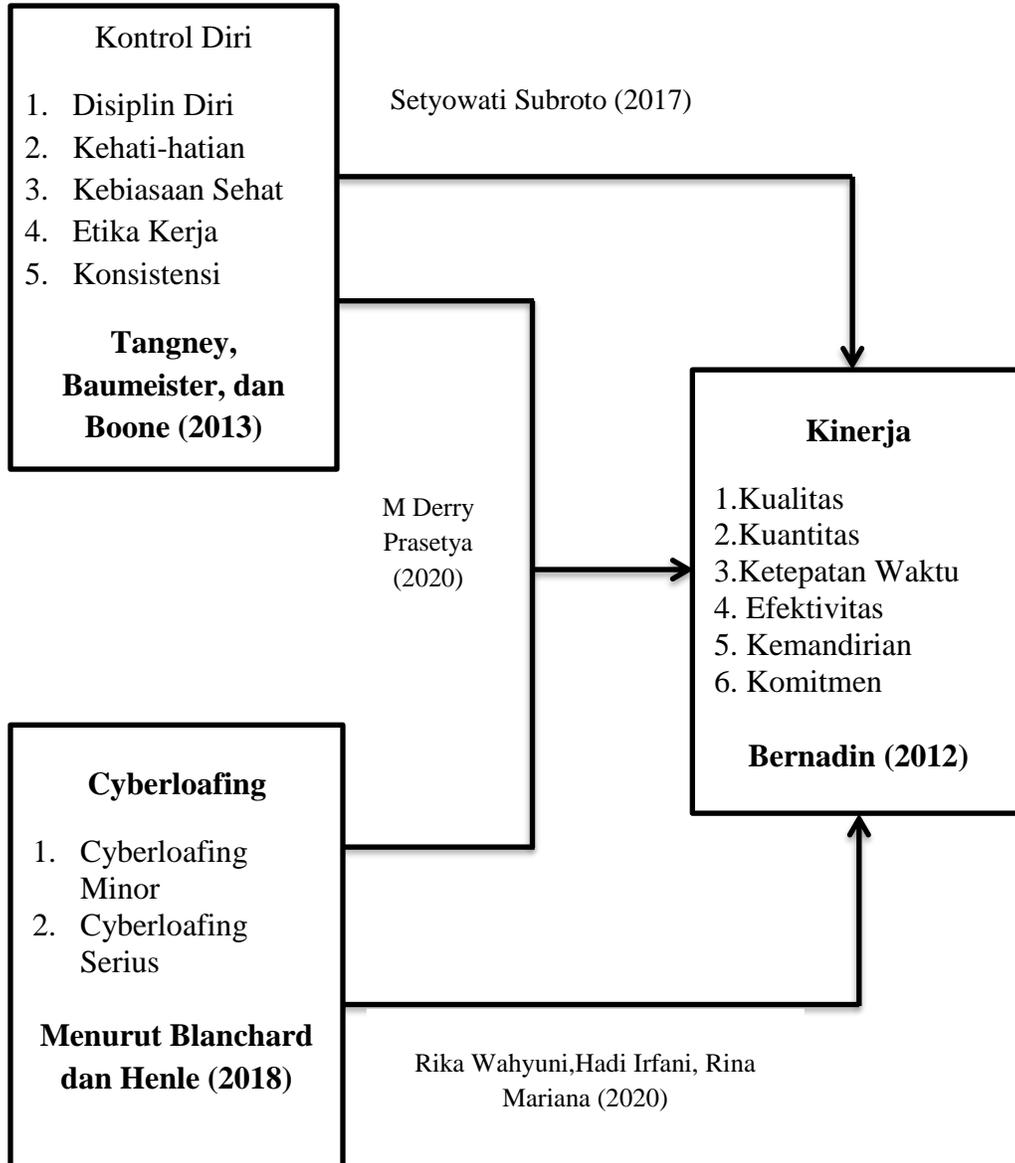
Kinerja adalah tingkat pencapaian seseorang dari waktu tertentu sampai batas waktu tertentu, kontrol diri dan cyberloafing adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, kontrol diri seseorang di sini mempengaruhi perilaku cyberloafing dan semakin rendah kontrol diri maka semakin banyak perilaku cyberloafing yang dilakukan yang memungkinkan mempengaruhi kinerja seseorang.

M Derry Prasetya (2020)



**Gambar 2.4**  
**Pengaruh Kontrol Diri dan Cyberloafing terhadap Kinerja**

### 2.3 Paradigma Penelitian



**Gambar 2.5**  
**Paradigma Penelitian**

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kajian pustaka , kerangka pemikiran yang di konstruksi pada paradigma penelitian, Maka dengan demikian akan di bentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari kelima rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkan tujuan penelitian pertama tidak di deduksi ke dalam uji hipotesis, tetapi hanya berupa penjabaran variabel-variabel hasil penelitian. Sedangkan untuk tujuan penelitian kedua sampai dengan tujuan penelitian ke lima dapat di deduksi dengan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kontrol Diri berpengaruh baik secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung

H<sub>2</sub>: Cyberloafing berpengaruh baik secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung

H<sub>3</sub>: Kontrol Diri dan cyberloafing berpengaruh baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung