

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Komitmen Organisasi**

###### **2.1.1.1 Definisi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Berikut dapat dilihat dalam Tabel 2.1 Definisi Komitmen Organisasi Menurut Para Ahli.

**Tabel 2.1**  
**Definisi Dan Kesimpulan Komitmen Organisasi**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Komitmen Organisasi
1	2018	Meyer dan Allen	konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi
2	2018	Yusuf dan Syarif	sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun
3	2014	Kreitner dan Kinicki	tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi
4	2010	Indra Kharis	suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.
5	2013	Moorhead dan Griffin	identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi

Sumber: Hasil olah peneliti, (2020)

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas bahwa komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi Meyer dan Allen, (2018). Peneliti memilih konsep ini karena sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di PT. Telkom Akses Bandung.

### **2.1.1.2 Indikator Komitmen Organisasi**

Aspek komitmen organisasi, antara lain menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif, (2018):

1. Komitmen efektif (effective comitment): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi,
2. Komitmen berkelanjutan (continuence commitment): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif (normative commiment): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Komitmen Organisasi, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari Meyer dan Allen, (2018) komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif yang sesuai

dengan fenomena dan objek penelitian pada PT. Telkom Akses Bandung yang dimana memiliki peran dalam pembentukan kinerja karyawan.

## **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 karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan.

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

Menurut Blanchard dan Henle dalam Doorn (2018) *cyberloafing* didefinisikan sebagai penggunaan email dan internet organisasi untuk kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja.

Menurut Askew (2014) menjelaskan bahwa *cyberloafing* merupakan seperangkat perilaku di tempat kerja di mana seorang karyawan terlibat dalam kegiatan yang di mediasi secara elektronik melalui penggunaan internet yang dianggap tidak terkait dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Herdiati (2015) *cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet yang dilakukan oleh karyawan di saat jam kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Berikut dapat dilihat dalam tabel 2.2 Definisi *Cyberloafing* Menurut Para Ahli.

**Tabel 2.2**  
**Definisi Dan Kesimpulan *Cyberloafing***

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi <i>Cyberloafing</i>
1	2018	Blanchard dan Henle	<i>cyberloafing</i> didefinisikan sebagai penggunaan email dan internet organisasi untuk kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja.
2	2015	Herdiati	<i>cyberloafing</i> 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	<i>cyberloafing</i> 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	<i>cyberloafing</i> 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.
5	2014	Askew	<i>Cyberloafing</i> merupakan seperangkat perilaku di tempat kerja di mana seorang karyawan terlibat dalam kegiatan yang di mediasi secara elektronik melalui penggunaan internet yang dianggap tidak terkait dengan pekerjaannya.

Sumber: Hasil olah peneliti, (2020)

Berdasarkan Tabel 2.2 diatas bahwa *cyberloafing* didefinisikan sebagai penggunaan email dan internet organisasi untuk kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi menurut Blanchard dan Henle dalam Doorn, 2018 *Cyberloafing* didefinisikan sebagai penggunaan email dan internet organisasi untuk kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. Peneliti memilih konsep ini karena sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di PT. Telkom Akses Bandung.

#### **2.1.2.2 Indikator *Cyberloafing***

Menurut Blanchard dan Henle dalam Salim dan Doorn (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.

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 PT. Telkom Akses Bandung yang dimana memiliki peran dalam pembentukan kinerja karyawan.

## **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 atau 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) 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.

Menurut 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.

Menurut Lita Wulantika (2019) Karyawan dituntut mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu kerja, disiplin, dan kejujuran untuk berprestasi bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.

Isnir 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 2.3 Definisi Kinerja Menurut Para Ahli.

**Tabel 2.3**  
**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	2019	Lita Wulantika	Karyawan dituntut mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu kerja, disiplin, dan kejujuran untuk berprestasi bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.
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.

Sumber: Hasil olah peneliti, (2020)

Berdasarkan Tabel 2.3 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”. Peneliti memilih definisi ini karena sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di PT. Telkom Akses Bandung.

### **2.1.3.2 Indikator Kinerja**

Menurut Edison (2016), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja, menyatakan hasil yang diperoleh oleh objek yang berwujud atau tak berwujud sebagai bagian dari suatu kewajiban karyawan kepada perusahaan.
2. Kecepatan kerja, menyatakan tingkat penyelesaian aktivitas pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. Inisiatif, adanya gagasan dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sebagaimana sudah kewajiban seorang karyawan.
4. Disiplin kerja, sikap taat aturan yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
5. Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan juga perilaku kerjanya setiap hari.
6. Kerjasama tim, kemampuan karyawan melakukan tugasnya dengan rekan kerjanya dan kesediaannya untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal dalam pekerjaan.

7. Keterampilan kerja pada bidangnya, kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai jabatannya.
8. Tingkat pengendalian emosi dalam bekerja, kemampuan karyawan dalam mengedepankan urusan pekerjaan daripada urusan pribadi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Kinerja, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari Edison, (2016) Hasil kerja, Kecepatan kerja, Inisiatif, Disiplin kerja, Tanggung jawab, Kerja sama tim, Keterampilan, Tingkat Pengendalian Emosi yang sesuai dengan fenomena dan objek penelitian pada PT. Telkom Akses Bandung yang dimana memiliki peran dalam pembentukan kinerja karyawan.

#### **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 2.4 beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti :

**Tabel 2.4**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Mardiani dan Dewi (2015) jurnal	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel	komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Adanya variabel komitmen organisasi dan kinerja	Variable kepuasan kerja dan tidak ada <i>cyberloafing</i>
2	M Derry Prasetya (2020) Skripsi	Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating/ 200 orang/ Alat analisis data yang digunakan adalah Moderated Regression Analysis (MRA)	Perilaku <i>cyberloafing</i> adalah salah satu penyimpangan yang sering terjadi di lingkungan kerja. <i>Cyberloafing</i> dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja yang di hasilkan, sehingga untuk mengatasi <i>cyberloafing</i> disarankan kepada parapimpinan untuk sesekali pengawasan berupa sidak pada jam kerja terutama terkait dengan penggunaan internet di jam berkerjasama pemasangan kamera pengawas untuk memantau kinerja karyawan	Adanya <i>cyberloafing</i> dan kinerja	Kontrol diri sebagai variabel moderating
3	Rika Wahyuni, Hadi Irfani, Rina Mariana (2020) jurnal	Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perilaku <i>Cyberloafing</i> 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 <i>cyberloafing</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Adanya variabel komitmen organisasi, <i>cyberloafing</i> dan kinerja	
4	Egy Yolando Putra, Harlina Nurtjahjanti (2019) Jurnal	Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan <i>Cyberloafing</i> pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan <i>cyberloafing</i> . Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah <i>cyberloafing</i> dan sebaliknya	Komitmen Organisasi dan <i>Cyberloafing</i>	Tidak ada kinerja

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Novita, dkk (2016) Jurnal	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)	komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Adanya komitmen organisai dan kinerja	Kepuasan kerja dan tidak ada variable <i>cyberloafing</i>
6	Arif Saubari (2019) Skripsi	“Pengaruh Kontrol Diri Dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> 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 <i>cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.	Adanya variabel <i>Cyberloafing</i> dan Kinerja	Variabel Kontrol diri
7	<a href="#">Farzana Quoquab</a> ; Zarina Abdul Salam; <a href="#">Siti Halimah</a> (2015) Journal	Does <i>cyberloafing</i> boost employee productivity? / 282responden /	Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara waktu luang Internet di tempat kerja dan produktivitas karyawan.	Menggunakan variabel <i>cyberloafing</i>	Variabel produktivitas
8	Arif Marsal, Fitri Hidayati (2018) Jurnal	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	Variabel penggunaan media sosial

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi selalu mengharapkan dapat mencapai hasil kerja secara optimal atau menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini karena kinerja pegawai yang tinggi sangat menunjang dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai diukur dari seberapa besar tingkat pencapaian hasil pekerjaan yang biasanya dinilai pada produktivitas kerja berdasarkan standar kualitas hasil, kuantitas hasil dan waktu penyelesaian pekerjaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja dan perilaku kerja yang dihasilkan pegawai atas pekerjaannya. Semakin besar kontribusi nyata yang dapat diberikan pada pimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi semakin baik kinerjanya. Kinerja pegawai bukan hanya tingkat hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi, tetapi juga berkaitan dengan proses kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan (secara legal) dan moral atau etika yang berlaku. Kinerja dapat diukur dengan komitmen organisasi, Komitmen organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Kinerja juga dapat diukur dengan *cyberloafing*, *Cyberloafing* adalah penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seseorang, dengan kata lain ini adalah tindakan menyimpang seorang karyawan yang menghabiskan waktunya dengan internetan di banding mengerjakan pekerjaannya. *Cyberloafing* ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, 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 karyawan. Dilihat dari penelitian terdahulu bahwa komitmen organisasi dan *cyberloafing* dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Pada PT. Telkom Akses Bandung, komitmen organisasi dan *cyberloafing* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana setiap individu mengekspresikan pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap organisasi dan juga meminimalis tindakan *cyberloafing*. Semakin kecilnya tindakan *cyberloafing* dan semakin tingginya komitmen seorang karyawan maka akan semakin menunjang karyawan melakukan kinerja terbaiknya.

### **2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia industri. Banyak hal yang mendukung bagi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan. Nydia (2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono menyebutkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan komponen komitmen normatif merupakan komponen komitmen organisasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap

kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Rika wahyuni, dkk (2020) dimana komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan kota Padang.

### **2.2.2 Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian Mirza. Thaybatan AR. Harri Santoso, (2019) menunjukkan bahwa dari 100 orang sampel karyawan Pemerintah Kota Banda Aceh ditemukan bahwa 63 orang atau 63% melakukan perilaku *cyberloafing* pada saat jam kerja tengah berlangsung, hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Rika Wahyuni, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan kota Padang. Ini menjelaskan bahwa *cyberloafing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan ini perlu diwaspadai oleh berbagai instansi dan pemilik perusahaan untuk mulai mempertimbangkan dampak dari penggunaan internet dalam pekerjaan, karena tidak selamanya internet memberikan manfaat dalam sebuah pekerjaan tetapi memiliki sisi negatif yang bila tidak diawasi penggunaannya akan berdampak pada kinerja karyawan serta perusahaan itu sendiri.

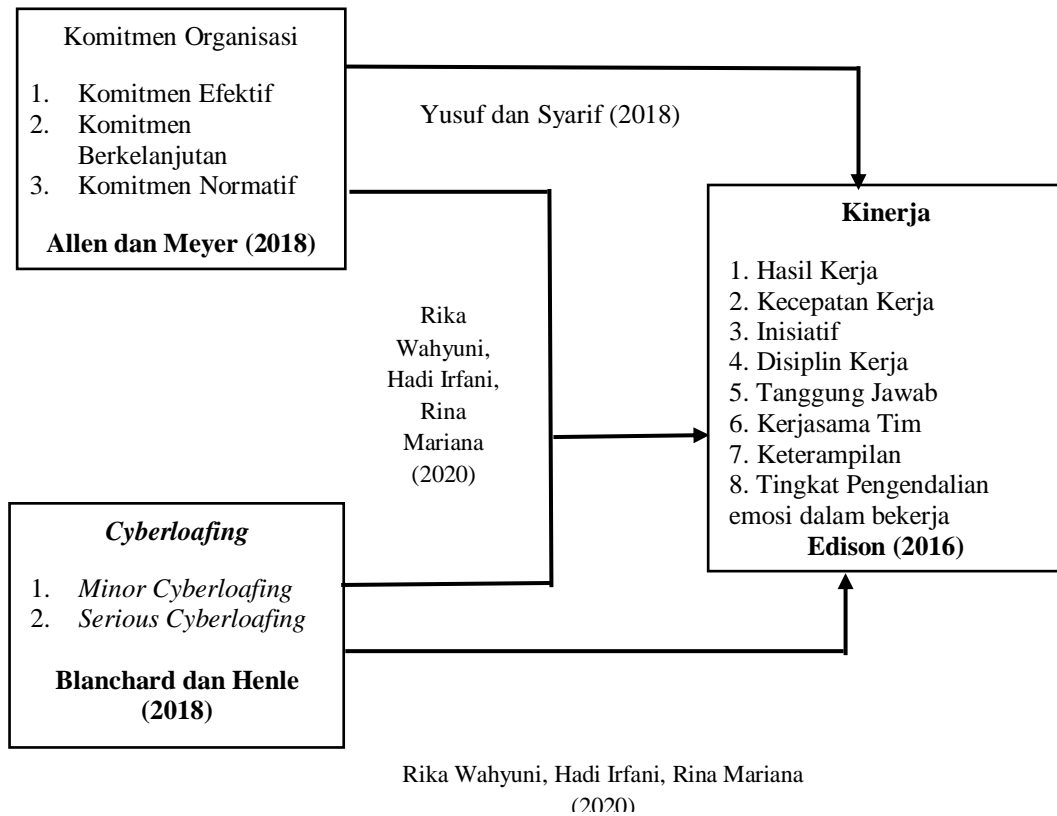
### **2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja**

Kinerja adalah tingkat pencapaian seseorang dari waktu tertentu sampai batas waktu tertentu, komitmen organisasi dan *cyberloafing* adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, komitmen organisasi seseorang di sini mempengaruhi perilaku *cyberloafing* dan semakin rendah komitmen organisasi maka semakin banyak perilaku *cyberloafing* yang di lakukan yang memungkinkan



mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Rika Wahyuni, Hadi Irfani, Rina Mariana, (2020) Perilaku *cyberloading* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh perilaku *cyberloading* dan komitmen organisasi.

### 2.3 Paradigma Penelitian



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.4 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 keempat rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkapkan 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 empat dapat di deduksi dengan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Bandung

H<sub>2</sub>: *Cyberloafing* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Bandung

H<sub>3</sub>: Komitmen Organisasi dan *cyberloafing* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Bandung