

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengendalian Diri

2.1.1.1 Pengertian Pengendalian Diri

Menurut Mulyadi dalam Rina Rahmatika (2017) Pengendalian merupakan usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui perilaku yang diharapkan. Sedangkan menurut Zigami et al, (2018) Pengendalian Diri sangat penting dalam membentuk bagaimana seorang individu merasakan lingkungan. Sedangkan pengendalian diri memiliki motivasi kecenderungan, itu lebih dari sekedar memotivasi orang. Konsep *internal* Pengendalian diri dan *external* Pengendalian diri secara lebih rinci dikemukakan oleh Ghufron dan Risna winta (2011) dalam Mottola (2011) dan dalam rosmala (2014) internal pengendalian diri diartikan sebagai sejauh mana individu merasakan hubungan konsisten antara tindakan dan hasil yang diperoleh, keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi dan tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Individu yang memiliki *external* Pengendalian diri persepsi seseorang yang meyakini bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada di luar kontrol dirinya. Individu semacam ini akan memandang

masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada di sekelilingnya dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancam eksistensinya. Individu ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan, ketika mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan.

Menurut Leach dan Patall (2013) mengatakan bahwa mereka terlibat dalam pemikiran lebih kontrafaktual dengan menghasilkan keputusan mereka, dan menurut Polman (2010) Pengendalian diri akan dapat mengidentifikasi yang lebih potensial dari opsi tersebut. Menurut *Self-efficacy* atau pengendalian diri karyawan mengacu pada keyakinan atau kemampuan seseorang dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau perilaku yang diperlukan untuk mengelola situasi tertentu saat bekerja, Wulantika et al. (2020:101)

Tabel 2. 1
Definisi Pengendalian Diri

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pengendalian Diri
1.	2017	Rina Hahmatina	Pengendalian diri merupakan usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui perilaku yang diharapkan.
2.	2018	Zigami et al	Pengendalian diri sangat penting dalam membentuk bagaimana seorang individu merasakan lingkungan, sedangkan pengendalian diri memiliki motivasi kecenderungan, itu lebih sekedar memotivasi orang.
3.	2014	Rosmala	Internal pengendalian diri diartikan sejauh mana individu merasakan hubungan konsisten antara tindakan dan hasil yang diperoleh, keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menenrukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung.
4.	2013	Leach & patall	Mengatakan bahwa mereka terlibat dalam pemikiran lebih kontrafaktual dengan menghasilkan keputusan mereka.
5.	2013	Yora komala sari	Pengendalian diri akan dapat mengidentifikasi yang lebih potensial dari opsi.

Sumber: Hasil olah peneliti

Berdasarkan tabel 2.1 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Yora (2013), pengendalian diri merupakan sikap hati-hati dan cerdas dalam mengatur kehidupan, keseimbangan dan kebijakan yang terkendali, dan tujuannya adalah untuk keseimbangan emosi, bukan menekan emosi, karena setiap perasaan mempunyai nilai dan makna. Karena mengacu pada persepsi terhadap kejadian, baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan ataupun perbuatan sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya, sedangkan faktor External Pengendalian diri mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang telah dilakukan oleh dirinya sendiri dan berada di luar kontrol dirinya. Definisi tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi.

Dimana definisi dan indikatornya digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Warehouse Haistar Bandung.

2.1.1.2 Karakteristik Pengendalian Diri

Menurut Crider dalam Juli Andri dkk (2019) perbedaan karakteristik antara Pengendalian Diri internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

1. Pengendalian Diri internal
 - a. suka bekerja keras
 - b. memiliki inisiatif yang tinggi
 - c. selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
 - d. selalu mencoba untuk berpikir sefektif mungkin
 - e. selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

2. Pengendalian Diri eksternal
 - a. kurang memiliki inisiatif
 - b. mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
 - c. kurang mencari informasi
 - d. mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
 - e. lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain

2.1.1.3 Indikator Pengendalian diri

Yora Komala Sari (2013) mengemukakan bahwa Pengukuran pengendalian diri diarahkan pada lima aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang pengendalian diri kunci tersebut adalah:

1. Mengendalikan Emosi
2. Sifat dapat Dipercaya
3. Kewaspadaan
4. Adaptibilitas
5. Inovasi

Goleman (2020) mengemukakan bahwa ada beberapa aspek pengendalian diri yang di khususkan sebagai berikut:

1. Mengendalikan emosi sendiri
2. Mengelola emosi
3. Mengendalikan diri
4. Mengenali emosi orang lain

5. Membina hubungan

Tabel 2. 2
Indikator Pengendalian Diri

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Pengendalian Diri
1	2013	Yora Komala Sari	1. Mengendalikan emosi 2. Sifat dapat dipercaya 3. Kewaspadaan 4. Adaptibilitas 5. inovasi
2	2020	Goleman	1. Mengendalikan emosi 2. Mengelola emosi 3. Mengendalikan diri 4. Mengenali emosi orang lain 5. Membina hubungan

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Pengendalian Diri, Penulis menggunakan konsep Yora Kolama Sari (2013) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di PT. Warehouse Haistar Bandung.

2.1.2 Komitmen Organisasional

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Oraganisasional

Menurut Steers dan Porter dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dapat dilihat dari tiga faktor, yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasional, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasional, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasional.

Menurut Darmawan dalam Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasional dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasional.

Menurut Robbins and Timothy dalam Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasional dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Menurut Robbins dan Judge dalam Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). menguraikan tiga hal yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan pada organisasional, yaitu: Komitmen afektif (*Affective commitment*) yang terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasional karena adanya ikatan emosional; Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) akan muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasional karena mereka membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau tidak menemukan pekerjaan lain; dan Komitmen normatif (*Normative commitment*) timbul dari nilai-nilai di dalam diri karyawan. Karyawan akan bertahan menjadi anggota organisasional, karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasional merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut Mowday dalam Sopiah (2008 :155) menyebutkan Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Tabel 2. 3
Definisi Komitmen Organisasional

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Komitmen Organisasional
----	-------	------------------	----------------------------------

1.	2008	Poter dalam Sopiah	Bahwa komitmen organisasional dapat dilihat dari tiga faktor: kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasional kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasional dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasional.
2.	2019	Menurut Robbins dan Judge dalam Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M.	menguraikan tiga hal yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan pada organisasional, yaitu: Komitmen afektif (<i>Affective commitment</i>) yang terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional; Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>) akan muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasional karena mereka membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau tidak menemukan pekerjaan lain; dan Komitmen normatif (<i>Normative commitment</i>) timbul dari nilai-nilai di dalam diri karyawan.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.3 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Menurut Robbins dan Judge dalam Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019) yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasional Karyawan akan bertahan menjadi anggota organisasional, karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasional merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Dimana definisi dan indikatornya digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Warehouse Haistar Bandung.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Menurut Mowdayet (Boon & Aruumugam) dalam Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu :

- a) Karakter personal, antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia

dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasional. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasional, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kopten ditemukan hubungan dengan komitmen organisasional.

- b) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasional. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasional demikian halnya dengan ambiguitas peran
- c) karakteristik strukturan organisasional, antara lain; ukuran organisasional, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas.
- d) Pengalaman kerja, antara lain; ketergantungan pada organisasional, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasional.
- e) Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasional (lembaga, atasan dan rekan kerja)

memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasional atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Robbins dan Judge dalam Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasional yaitu;

- 1) Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasional dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasional. Indikator Komitmen Afektif ; Keinginan berkarir di organisasional, Rasa percaya terhadap organisasional, Pengabdian kepada organisasional.
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasional, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasional. Indikator kmitmen Berkelanjutan ; Kecintaan pegawai kepada organisasional, keinginan bertahan dengan pekerjaannya, Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, Keterikatan pegawai kepada pekerjaan, tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.
- 3) Komitmen Normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasional karena alasan moral atau alasan

etika. Indikator Komitmen Normatif ; Kesetiaan terhadap organisasional, Kebahagiaan dalam bekerja, Kebanggaan bekerja pada organisasional.

Menurut Ghoniyah (2011) indikator – indikator untuk mengukur variabel komitmen organisasional, yaitu:

- 1) Tetap menjadi komitmen organisasional.
- 2) Kesiediaan berusaha demi kepentingan oraganisasional.
- 3) Kepentingan organisasional kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai tujuan organisasional.

Tabel 2. 4
Indikator Komitmen Organisasional

No	Tahun	Sumber Referensi	Idikator Komitmen Organisasional
1.	2019	Menurut Robbins dan Judge dalam Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M.	1.Komitmen Afektif (affective commitment). 2.Komitmen Berkelanjutan (continuance commitment). 3.Komitmen Normatif (normative commitment).
2.	2011	Ghoniyah	1.Tetap menjadi komitmen organisasional. 2.Kesiediaan berusaha demi kepentingan organisasional. 3.Kepentingan organisasional kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai tujuan organisasional.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.4 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Robbins dan Judge dalam Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasional adalah sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasional atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasional atau tidak.

Dimana definisi dan indikatornya digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Warehouse Haistar Bandung.

2.1.3 Perilaku Cyberloafing

2.1.3.1 Pengertian Perilaku Cyberloafing

Menurut Prasetya (2020) Cyberloafing merupakan Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan menggunakan akses internet yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan secara sengaja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. Cyberloafing ditandai dengan adanya akses terhadap situs-situs hiburan seperti Youtube, Netflix, Facebook, email personal, situs belanja online dan lain sebagainya pada saat jam produktif kerja dengan menggunakan akses internet yang seharusnya digunakan untuk kepentingan perusahaan.

Sedangkan menurut Hurriyati, (2017) perilaku cyberloafing adalah perilaku karyawan atau pegawai dengan menggunakan internet dari perusahaan pada jam kerja untuk kepentingan pribadi dan kegiatan yang tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan. Dengan menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi akan memberikan dampak yang negatif, Sebagian besar karyawan memikirkan untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan kesukaan mereka sehingga menurunkan kinerja terhadap perusahaan.

Menurut Moffan & Handoyo, (2020) menyatakan bahwa cyberloafing merupakan istilah untuk menyebutkan perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet melalui perangkat pribadi atau perusahaan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Banyak sebutan yang digunakan peneliti untuk menyebut

fenomena ini sebagai cyberslacking, cyberslouching, junk computing, cyberloafing, dan non-work related computing.

Menurut Ozler dan Polat (dalam Salim dan Winata,2018) merupakan, cyberloafing terjadi disebabkan oleh faktor eksternal dan faktol internal, faktor eksternal digolongkan menjadi faktor organisasi dan faktor situsional sedangkan faktor internal merupakan faktor yang terdapat dalam diri individu. Perngertian cyberloafing di atas dapat disimpulkan bahwa cyberloafing merupakan perilaku yang menyimpang karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan maupun pribadi untuk tujuanyang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja, seperti hiburan, belanja online, internet messaging, memposting ke newgroups dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunya kinerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan.

Tabel 2. 5
Definisi Perilaku Cyberloafing

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Perilaku Cyberloafing
1.	2020	Prasetya	Cyberloafing merupakan Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan menggunakan akses internet yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan secara sengaja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja.
2.	2017	Hurriyati	perilaku cyberloafing adalah perilaku karyawan atau pegawai dengan menggunakan internet dari perusahaan pada jam kerja untuk kepentingan pribadi dan kegiatan yang tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan. Dengan menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi akan memberikan dampak yang negatif, Sebagian besar karyawan memikirkan untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan kesukaan mereka sehingga menurunkan kinerja terhadap perusahaan.
3.	2020	Moffan & Handoyo	menyatakan bahwa cyberloafing merupakan istilah untuk menyebutkan perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet melalui perangkat pribadi atau perusahaan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Banyak sebutan yang digunakan peneliti untuk menyebut fenomena ini sebagai cyberslacking, cyberslouching, junk computing, cyberloafing, dan non-work related computing.
4.	2018	Ozler dan Polat dalam Salim dan Winata	merupakan, cyberloafing terjadi disebabkan oleh faktor eksternal dan faktol internal, faktor eksternal digolongkan menjadi faktor organisasi dan faktor situasional sedangkan faktor internal merupakan faktor yang terdapat dalam diri individu.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.5 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Ozler dan Polat dalam Salim dan Winata 2018. Perngertian cyberloafing di atas dapat disimpulkan bahwa cyberloafing merupakan perilaku yang menyimpang karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan maupun pribadi untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja, seperti hiburan, belanja online, internet messaging, memposting ke newgroups dan mengunduh file yang

tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkannya kinerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan.

Dimana definisi dan indikatornya digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di PT. Warehouse Haistar Bandung.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing

Menurut Ozler dan Polat (dalam Salim dan Winata,2018), terdapat tiga faktor yang menyebabkan munculnya perilaku cyberloafing :

a) Faktor Individual

Faktor individual berpengaruh terhadap muncul atau tindakannya perilaku cyberloafing melalui faktor-faktor berikut:

1) Persepsi dan Sikap

Individual yang memiliki sikap positif terhadap komputer lebih mungkin menggunakan komputer kantor untuk alasan pribadi. Selain itu, terdapat hubungan yang positif antara sikap mendukung terhadap cyberloafing dengan perilaku cyberloafing. Individu yang merasa bahwa penggunaan internet akan memiliki dampak terhadap performansi kerja ketika terlibat dalam perilaku cyberloafing.

2) Sifat Pribadi

Perilaku individu pengguna internet akan menunjukkan berbagai motif psikologis yang dimiliki oleh individu tersebut. Trait pribadi seperti shyness (rasa malu), loneliness (kesepian), isolation (isolasi), *self control* (kontrol diri), harga diri, dan pengendalian diri mungkin dapat mempengaruhi bentuk penggunaan internet individu. Bentuk

penggunaan internet yang dimaksud adalah kecenderungan individu mengalami kecenderungan atau penyalahgunaan internet.

3) Kebiasaan dan Adiksi Internet

Kebiasaan mengacu pada serangkaian situasi dan perilaku yang otomatis sehingga terjadi tanpa disadari atau tanpa pertimbangan untuk merespon isyarat-isyarat khusus lingkungan.

4) Faktor Demografis

Beberapa faktor demografis seperti status pekerjaan, persepsi otonomi di dalam tempat kerja, tingkat gaji, pendidikan, dan jenis kelamin merupakan prediktor penting dari cyberloafing.

5) Keinginan untuk terlibat, norma sosial, dan kode etik personal Persepsi individu mengenai larangan etis terhadap cyberloafing berdasarkan sudut pandang dari individu tersebut.

2.1.3.3 Indikator Perilaku Cyberloafing

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

a. *Minor Cyberloafing*

Minor cyberloafing merupakan tipe cyberloafing di mana 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 olahraga, 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 di mana 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. 6
Indikator Perilaku Cyberloafing

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Perilaku Cyberloafing
1.	2018	Blanchard dan Henle dalam Salim dan Winata	1. Minor Cyberloafing 2. Serious Cyberloafing
Kesimpulan Indikator Aktualisasi Diri: penggunaan e-mail atau browsing situs hiburan, pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya			

Sumber: Hasil Olah Peneliti

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diartikan sebagai penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan kegiatan yang dilakukan dengan sepenuh hati dan kerja keras dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi dan sudah menjadi tanggung jawab individu Sulaksono, (2019). Sedangkan berdasarkan penjelasan dari Ary & Sriathi (2019) kinerja

pegawai diartikan sebagai tingkat kontribusi yang diberikan oleh pegawai terhadap tujuan pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai hasil perilaku dan aplikasi dari kemampuan, keterampilan, serta pengetahuannya.

Sedangkan dalam Karina, Gadzali, dan Budiarti, (2020:94) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas menunjukkan kinerja seseorang. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas, serta kehadiran dan kerjasama dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Menurut Made Diah Yudiningsih (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Kusmayadi (2014) menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja. Prabasari (2013) menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi, disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. (Kasmir, 2016)

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja

karyawan. Menurut Bangun (2015 : 234) standar pekerjaan harus dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Menurut beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 2. 7
Definisi Kinerja Pegawai

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Pegawai
1.	2019	Sulaksono	Kinerja pegawai diartikan sebagai penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan kegiatan yang dilakukan dengan sepenuh hati dan kerja keras dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi dan sudah menjadi tanggung jawab individu.
2.	2019	Ary & Sriathi	kinerja pegawai diartikan sebagai tingkat kontribusi yang diberikan oleh pegawai terhadap tujuan pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai hasil perilaku dan aplikasi dari kemampuan, keterampilan, serta pengetahuannya.
3.	2016	Yudiningsih	menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.
4.	2014	Kusmayadi	menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja.

Sumber: Hasil Olah Peneliti

2.1.4.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai

1) Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (dalam F Sandewa 2019:82)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a) Kemampuan Mereka,
- b) Motivasi,
- c) Dukungan yang diterima,
- d) Hubungan mereka dengan organisasi

Berdasarkan pengertian diatas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2) Menurut anwar Prabu Mangkunegara (2000:164) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a) Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).
- b) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja.

3) Menurut Mc. Clellan dan Anwar Prabu Mangkunegara (2005), ada 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

- a) Memiliki Tanggung jawab yang tinggi
 - b) Berani mengambil resiko
 - c) Memiliki tujuan yang realistis
 - d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
 - e) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
 - f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram
- 4) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang, keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
 - 5) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
 - 6) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5. Inisiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Tabel 2. 8
Indikator Kinerja Pegawai

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja Pegawai
1	2007	Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif
2	2010/2020	Menurut Sutrisno (dalam Jufrizen, et al.,)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Kerja
3	2011/2019	Menurut Manzoor, dkk (dalam Utomo,S)	1. Hasil kerja 2. Perilaku Kerja 3. Efisiensi Kerja

Sumber: Hasil Olah Peneliti

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai Kinerja Pegawai, maka penelitian ini mengacu pada salah satu indikator yaitu dari Robbins (2006:260)

dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) diantaranya Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum peneliti melakukan penelitian, peneliti mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 9
Persamaan dan Perbedan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

No	Nama	Judul/Metode/Sampel	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	A Muhtarom, H Suprpto 2021 e-ISSN : 2622-3368 p-ISSN : 2580-2062	Judul: Pengendalian Diri, Komitmen Organisasi dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja pegawai Metode: Kuantitatif Sampel: 30 Karyawan	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengendalian diri, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PERUMDA BPR. Bank daerah Lamongan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian A Muhtarom berpengaruh positif. Artinya, pengendalian diri, komitmen organisasi, dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai dengan standart koefisiensi.	Sama sama menggunakan variabel pengendalian diri, komitmen organisasional dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai	Menggunakan Metode penelitian yang berbeda, serta tempat penelitian dan sampel yang berbeda dengan penulis.
2	Nuran Mustika Narendra 2018	Judul: Pengaruh locus of control dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Berdasarkan hasil hipotesis secara persial bahwa pengendalian diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti	Peneliti menggunakan variabel yang sama dengan penulis yaitu pengendalian diri, komitmen organisasi	Penulis tidak menggunakan variabel perilaku cyberloafing seperti peneliti dan sampel yang

No	Nama	Judul/Metode/Sampel	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
	E-ISSN-2614-4212 volume 19, no 2	melalui kepuasan kerja Metode: Analisis regresi linier berganda Sampel : 265 orang karyawan	menggunakan variabel yang sama dengan penulis yaitu pengendalian diri, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	terhadap kinerja karyawan	digunakan peneliti serta tempat penelitian berbeda dengan penulis
3	Nur Amalia Ramadhani Ahmad 2020 e-ISSN : 2460-3767	Judul: pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengendalian diri (locus of control) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di dinas kominfo kabupaten pangkep Metode: Kuantitatif Sampel: 67 Responden	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep harus lebih memperhatikan penguasaan karyawan terhadap peralatan kerja, penguasaan terhadap prosedur kerja, memahami peraturan tugas, memahami tujuan perusahaan, memahami kebijakan perusahaan, mampu bekerjasama dengan rekan kerja dan kemampuan untuk berempati oleh karyawan lebih ditingkatkan lagi, maka kemampuan karyawan yang lebih optimal.	Penulis dan Peneliti menggunakan Variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengendalian diri terhadap kinerja pegawai	Tempat penelitian dan sampel yang dilakukan peneliti berbeda dengan penulis, serta peneliti menggunakan variabel komitmen organisasi
4	Komang Adi Kurniawan Saputra	Judul: pengaruh <i>pengendalian diri</i> terhadap	<i>Pengendalian diri</i> internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap	Menggunakan pengendalian diri sebagai variabel independen	Menggunakan kepuasan kerja internal sebagai variabel

No	Nama	Judul/Metode/Sampel	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
	(2012)	kinerja dan kepuasan kerja <i>internal auditor</i> dengan kultur lokal <i>tri hita karana</i> sebagai variabel moderasi Metode: Pendekatan Asosiatif Sampel : 89 pegawai walikota	kinerjanya dengan variable Tri Hita Karana sebagai variabel moderating. Sedangkan, auditor internal yang memiliki <i>pengendalian diri</i> eksternal, tidak dipengaruhi oleh budaya Tri Hita Karana didalam mencapai kinerjanya. Hal ini berarti bahwa auditor internal yang memiliki <i>pengendalian diri</i> eksternal memiliki kinerja yang didalam perusahaannya.	dan kinerja sebagai variabel dependen	independen lainnya.
5	Paramita 2021 Vol 5 No 1	pengaruh cyberloafing dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderating	Perilaku cyberloafing membuktikan bahwa kendali diri dan integritas yang merupakan kekuatan karakter pekerja memiliki hubungan negative dengan penyimpangan perilaku yang terjadi di lingkungan kerja	Menggunakan pengendalian diri sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Menggunakan kepuasan kerja internal sebagai variabel independen lainnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib dijaga oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat maksimal meningkatkan kualitas dari kepemimpinan transformasional dan memperbaiki lingkungan kerja non fisik secara bersamaan dapat menjadi solusi terbaik dalam meningkatkan kinerja pegawai di sebuah perusahaan.

Bahwa pengendalian diri adalah tingkat kesadaran emosional seseorang pegawai dalam pekerjaannya dapat diukur dari masa kerja tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

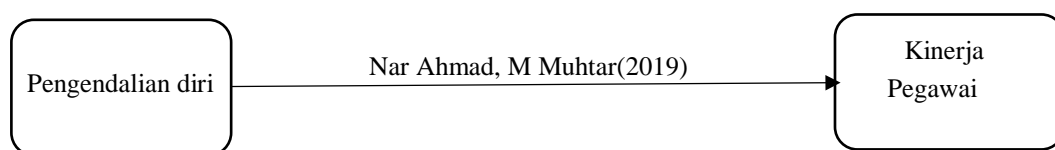
Kepribadian erat kaitannya dengan kinerja. Salah satu aspek dari kepribadian karyawan adalah pengendalian diri, komitmen organisasional, dan perilaku cyberloafing dapat diartikan sejauh mana seseorang karyawan percaya bahwa kualitas kerja yang dihasilkan berada dalam kendali dirinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan kerja. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang digelulinya. Pihak manajemen harus bisa mengembangkan kemauan setiap karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1.1 Pengendalian diri terhadap Kinerja Pegawai

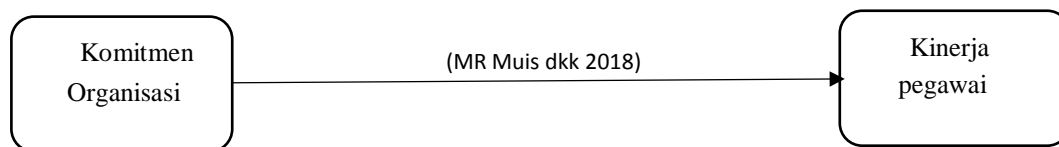
Menurut Nar Ahmad (2019) Pengendalian diri terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui keouasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komimfo Kabupaten Pangkep, sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis pertama.



Gambar 2. 1
Pengendalian Diri terhadap Kinerja Pegawai

2.2.1.2 Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

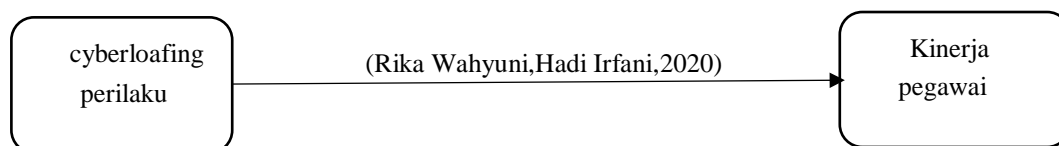
Menurut Mr Muis (2018) Komitmen organisasional merupakan komponen dari perilaku, suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasional dan tujuan-tujuannya. Fred Luthans (2006: 250) menunjukkan bahwa: “ada hubungan yang positif antara komitmen organisasional dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi”. Melizawati (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “komitmen organisasional mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan pada PT. Indotirta Abadi. semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat”.



Gambar 2. 2
Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.1.3 Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rika Wahyuni, Hadi Irfani (2020) menyebutkan bahwa Cyberloafing adalah segala tindakan disengaja karyawan menggunakan akses internet perusahaan perilaku menggunakan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dengan kata lain pegawai pada mengerjakan tugasnya yang memungkinkan mempengaruhi kinerja pegawai.



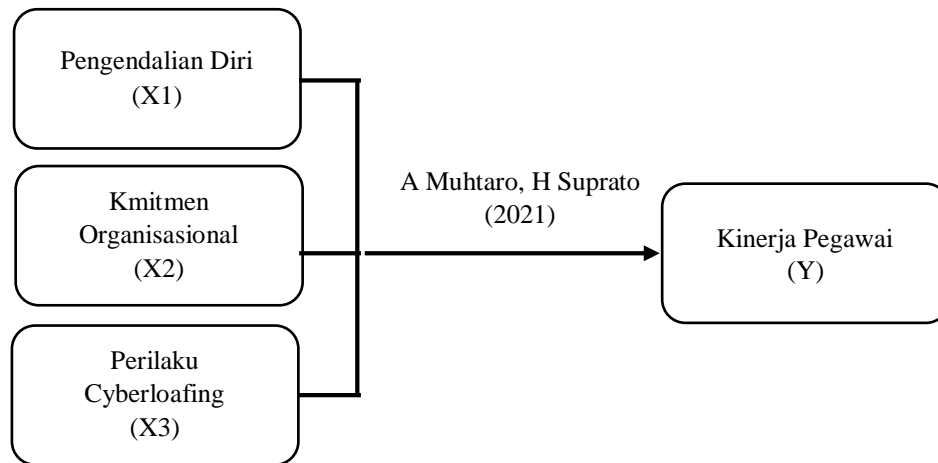
Gambar 2. 3
Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai

2.2.1.4 Analisis Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional dan Perilaku Cyberloafing pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai

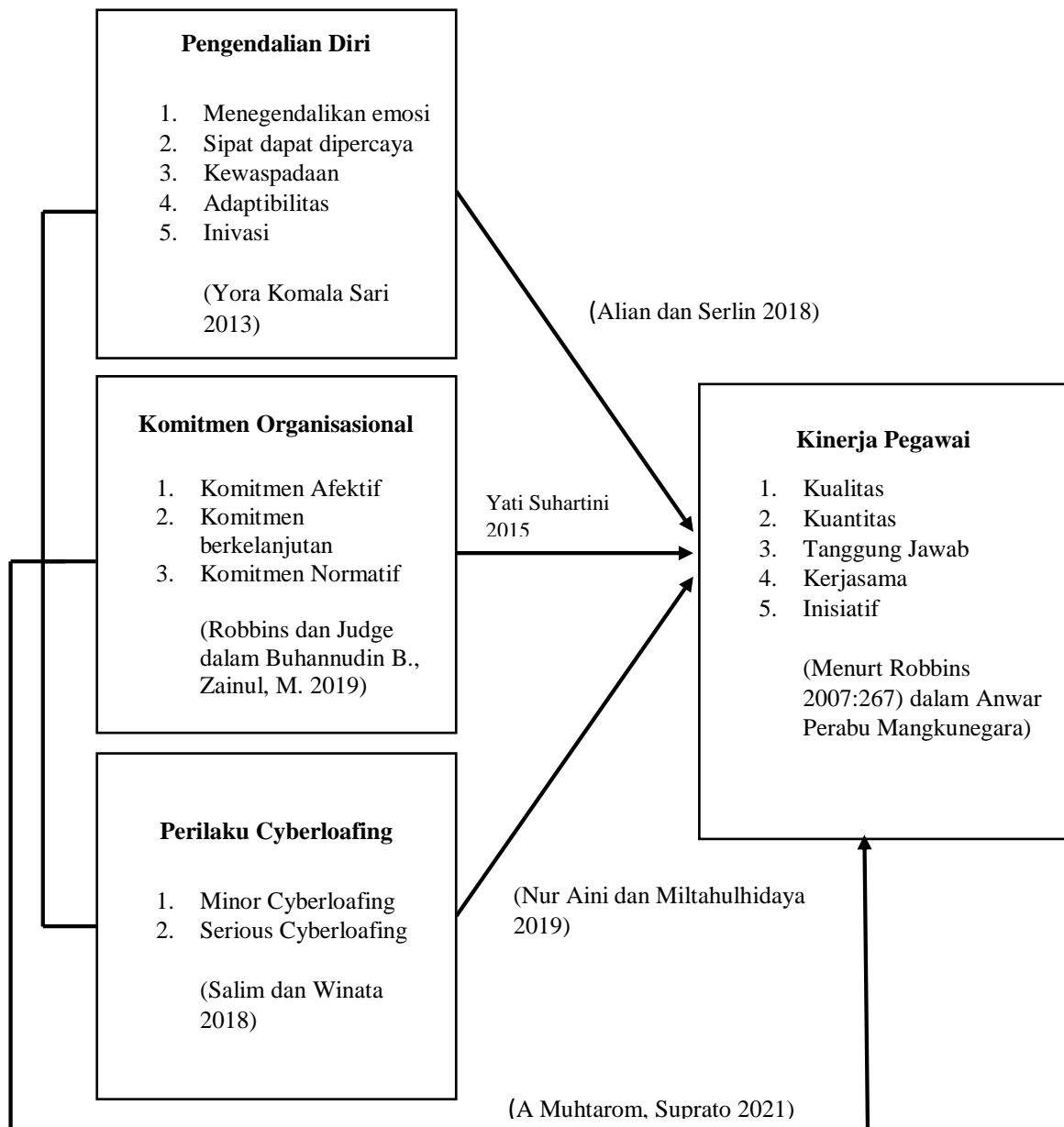
Pengendalian diri dengan indikator Rotter (dalam Muhamad, Syafiq Fadel 2016) Pengendalian Diri *internal* yaitu; Lebih antusias menggali informasi serta sering mengambil inisiatif, senang akan tantangan untuk maju, Lebih yakin akan usaha, memiliki kemauan dan kemampuan akan meraih kesuksesan. Robbins, et. al. (2014) Pengendalian Diri *eksternal* meliputi; kurangnya rasa inisiatif, kurang menyukai usaha sebab keyakinan diri bahwa faktor eksternal yang mengendalikan, jarang menggali informasi dalam pemecahan masalah. *Organizational Commitment* dengan indikator Sopiah (2008) Komitmen akan kebanggaan bekerja dalam organisasional, komitmen rasa kepedulian akan masa depan organisasional, berkomitmen terhadap pilihanya bekerja dalam organisasional adalah hal yang tepat, berkomitmen terhadap kebanggaan organisasional ini menjadi tempat yang tepat untuk bekerja, berkomitmen akan setia dalam organisasional.. Perilaku Cyberloafing dengan indikator (Lim dan Chen dalam Mirza et. al. 20019)

- a. Browsing activities; menjelajah situs berita dan hiburan, berkomunikasi dengan layanan pesan singkat, download musik, video, film, shopping online dan bermain game online.
- b. Emailing activities :menggunakan email saat jam kerja dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Kinerja Pegawai dengan indikator Bernadin *et al.* (dalam Arlianis, Faulina 2017) kemandirian, kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, komitmen kerja.

Dari koefisien regresinya diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Analisis Pengendalian diri, Komitmen Organisasional, dan Perilaku Cyberloafing pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 2. 4
Analisis Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional dan Perilaku Cyberloafing Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 2. 5
Paradigma Penelitian

Sugiyono (2017:95) berpendapat dapat bahwa hipotesis adalah: “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum

didasarkan pada fakta Berdasarkan kajian Pustaka, kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

H1 : Diduga ada pengaruh antara Analisis Pengendalian Diri terhadap Kinerja Pegawai di Warehouse Haistar Bandung

H2 : Diduga ada pengaruh antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Warehouse Haistar Bandung.

H3 : Diduga ada pengaruh antara Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai di Warehouse Haistar Bandung

H4 : Diduga ada pengaruh Analisis Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional dan Perilaku Cyberloafing pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di PT. Warehouse Haistar Bandung.