

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Dalam kajian pustaka ini akan dijelaskan mengenai berbagai pengertian terkait dengan komitmen organisasi, lingkungan kerja, stres kerja, perilaku *cyberloafing* dan *self-control*.

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

###### **2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen mencerminkan sikap tanggung jawab. Adanya komitmen sangatlah penting bagi pegawai, karena tanpa adanya komitmen konsistensi tidak dapat terwujud. Suatu organisasi yang baik dapat mencapai kinerja optimal ketika pegawai memiliki komitmen terhadapnya. Menurut Jain dalam (Santika, 2023 dan Ladwan *et al.*, 2021: 4) bahwa:

*Organizational commitment mirrors an employee's disposition toward the organization, encompassing a strong inclination to remain within the organization. Employees devoted to their organizations serve as a source of strength, contributing to the organization's ability to endure and compete effectively with others.* Artinya Komitmen organisasi mencerminkan sikap seseorang terhadap organisasi dan melibatkan keinginan kuat untuk tetap berada di dalam organisasi, sedangkan pegawai yang berkomitmen pada organisasi pegawai menjadi sumber kekuatan untuk membantu menjaga dan bersaing dengan organisasi lain.

Menurut (Sutrisno, 2019: 292) bahwa “Komitmen organisasi adalah dorongan yang kuat untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dengan keyakinan dan penerimaan terhadap prinsip-prinsip serta tujuan organisasi”. Menurut (Robbins & Judge, 2019: 70) bahwa: “Komitmen organisasi adalah seberapa jauh

seorang pegawai merasa terhubung dengan suatu organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Menurut (Moorhead & Griffin, 2015: 134) bahwa: “Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang pegawai mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi”. Menurut (Priansa, 2016:234) bahwa komitmen organisasi sebagai berikut.

Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya, mencakup keinginan yang kuat untuk tetap berada di dalamnya dan berkontribusi guna mencapai kinerja optimal. Melalui komitmen ini, pegawai menunjukkan loyalitas tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

#### **2.1.1.2 Perilaku Komitmen Organisasi**

Perilaku komitmen organisasi menjadi landasan penting dalam dinamika kerja suatu organisasi. Komitmen tersebut mencerminkan sejauh mana pegawai-pegawai dalam organisasi merasa terikat, beridentifikasi, dan memiliki keterlibatan emosional terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi. Menurut (Kaswan, 2015:127 dan spencer, 2015: 87) perilaku komitmen organisasi adalah sebagai berikut.

1. Usaha Aktif

Melakukan usaha aktif agar selaras dengan berpakaian dengan tepat, dan menghargai norma-norma organisasi.

2. Menjadi Model “*Organizational Citizenship Behaviors*”

Menunjukkan loyalitas, kemauan, membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai pegawai yang memiliki otoritas.

3. Kesadaran terhadap Tujuan Menyatakan Komitmen

Memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi, mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi, memahami kebutuhan untuk kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.

4. Melakukan Pengorbanan Personal atau Profesional

Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan sendiri, melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi di atas identitas dan prefensi profesional dan kepentingan keluarga.

5. Membuat Keputusan yang Tidak Populer

Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun pegawai tidak populer atau kontroversial.

6. Mengorbankan Kebaikan Unit Sendiri Untuk Organisasi

Mengorbankan kepentingan jangka pendek departemennya sendiri untuk kebaikan jangka panjang organisasi, meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang lebih besar.

Lebih lanjut, (Kaswan, 2015:128-130 dan Wibowo, 2015) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi mencakup tiga sikap yaitu:

1. Perasaan mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi

Terdapat perasaan kuat dalam mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, di mana pegawai merasa bahwa tujuan tersebut mencerminkan nilai-nilai dan aspirasi pribadi pegawai.

2. Perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi

Perilaku komitmen organisasi melibatkan perasaan keterlibatan yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Ini mencakup rasa tanggung jawab dan keterlibatan aktif dalam kontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama.

3. Perasaan loyal terhadap organisasi.

Adanya perasaan loyalitas yang mendalam terhadap organisasi menjadi landasan kuat dalam perilaku komitmen. Loyalitas ini mendorong pegawai untuk tetap setia, mengatasi tantangan, dan secara konsisten memberikan kontribusi positif, menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, komitmen organisasi terbentuk dari perilaku seseorang yang berkaitan dengan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi serta kemauan untuk bertahan menjadi bagian organisasi itu serta bagaimana pegawai mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

### 2.1.1.3 Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Terdapat faktor faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu menurut Dyne dan Graham dalam (Priansa, 2016: 243 dan Muclas, 2018) faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut.

#### 1. Personal

- a) Ciri kepribadian tertentu, ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga pegawai yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta pegawai yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
- b) Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c) Tingkat pendidikan, semakin tinggi semakin banyak harapan yang tidak dapat diakomodir sehingga komitmennya lebih tinggi.
- d) Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e) Status perkawinan, pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f) Keterlibatan kerja, tingkat keetrlibatan kerja pegawai berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

## 2. Situasional

- a) Nilai (*Value*) tempat kerja, nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling ketertarikan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dalam membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan nilai itu.
- b) Keadilan organisasi meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajiban alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atau pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c) Karakteristik Pekerjaan, meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi, dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan dan Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dalam komitmen. Karakteristik spesifik komitmen dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d) Dukungan Organisasi  
Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan,

rekan) memberikan dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi pegawai dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

### 3. Posisional

- a) Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pemikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
- b) Tingkat pekerjaan, berbagai penelitian menyebutkan status sosial ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi ataupun kemampuan aktif terlibat.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017: 78 dan Puryana, 2021) terbentuknya komitmen suatu organisasi sebagai berikut.

#### 1. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

## 2. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

## 3. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan pendidikan pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditunjukkan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multi kompleks.

## 4. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

## 5. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

## 6. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan adalah segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka komitmen organisasi dipengaruhi dari adanya aspek personal, situasional, dan posisional. Pada dimensi personal, seperti kepribadian, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan kerja, memainkan peran penting. Faktor situasional, seperti nilai-nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi. Artinya komitmen organisasi itu muncul dari dirinya sendiri dan dari organisasi/tempat kerjanya.

### 2.1.1.4 Indikator Komitmen Organisasi

Untuk mengukur komitmen organisasi pada pegawai di suatu organisasi maka menggunakan indikator. Menurut Allen dan Meyer dalam (Darmawan, 2013: 169, Ariyani & Sugiyanto, 2020 dan Darmadi & Utari, 2020) menyatakan bahwa ada tiga aspek dalam indikator komitmen organisasi sebagai berikut.

#### 1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

#### 2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional tetapi karena adanya

kesadaran dalam pegawai tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

### 3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa untuk mengukur komitmen organisasi pada pegawai terdiri dari tiga dimensi utama: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

## 2.1.2 Lingkungan Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang wajib diperhatikan. Lingkungan kerja yang aman serta kondusif sangat membawa keoptimalan untuk pegawai dalam bekerja. Karena hal tersebut dapat menciptakan produktivitas kerja pada diri pegawai. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai bisa menurunkan produktivitas pegawai. Menurut Mardiana dalam (Iis *et al.*, 2022: 7) bahwa: *The work environment is a situation where employees or workers do their daily work*, yang artinya Lingkungan kerja adalah situasi di mana pegawai atau pekerja menjalankan pekerjaan sehari-hari pegawai. Menurut Vroom dalam (Taheri *et al.*, 2020: 3) bahwa:

*The working environment refers to the physical, social, and psychological conditions in which employees carry out their tasks. It encompasses elements such as the workplace, facilities, corporate culture, interpersonal relationships among employees, management practices, and other factors that influence the experience and well-being of workers.* Artinya

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di mana pegawai menjalankan tugas-tugas pegawai. Ini melibatkan elemen-elemen seperti tempat kerja, fasilitas, budaya perusahaan, hubungan interpersonal antar pegawai, praktik manajemen, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi pengalaman dan kesejahteraan para pekerja.

Menurut (Kasmir, 2016: 192) bahwa: “Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”. Menurut Sedarmayanti dalam (Mellysa, 2017: 25) bahwa: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut (Nitisemito dalam Mahmudah, 2019: 56) bahwa:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja serta dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya yaitu kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal tersebut dapat memengaruhi pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa hingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pegawai.

Berdasarkan penjelasan dari berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja, termasuk ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja juga mencakup keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi oleh pekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik sebagai pegawai maupun sebagai kelompok.

### **2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Menurut (Mahmudah, 2019: 58 dan Santika & Antari, 2020) bahwa jenis lingkungan kerja sebagai berikut.

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: tempat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik maupun tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### **2. Lingkungan Kerja Non-fisik**

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan

kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja pegawai secara terus menerus. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat memengaruhi psikologis pegawai. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- a) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana pegawai berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b) Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Sedangkan menurut (Fahrul, 2021: 14) bahwa jenis-jenis lingkungan kerja sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya adalah faktor yang memengaruhi tugas yang diberikan kepada pekerja secara langsung atau segala sesuatu dalam keadaan perwakilan saat ini yang menambah pencapaian tugas.

2. Lingkungan kerja eksternal

Lingkungan kerja luar adalah segala sesuatu di sekitar pegawai, yang secara tidak langsung memengaruhi penyajian kewajibannya. Oleh karena itu, tempat kerja luar adalah iklim yang secara tidak langsung dapat memengaruhi jaminan dan penyelesaian suatu pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka lingkungan kerja merupakan faktor kritis dalam mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawai, terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan kondusif, baik dari segi fisik maupun interpersonal, merupakan langkah penting untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan pegawai di dalam organisasi.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk pengalaman dan kesejahteraan pegawai di dalam organisasi. Menurut (Fahrul, 2021: 14; Sunyoto, 2016: 43 dan Afandi, 2018: 70) terdapat faktor lingkungan kerja sebagai berikut.

1. Faktor hubungan pegawai mencakup dua aspek, yaitu hubungan sebagai pegawai dan hubungan antar pertemuan. Hubungan yang positif dengan

rekan kerja dan atasan dapat memberikan motivasi dan inspirasi bagi pegawai.

2. Tingkat keributan lingkungan kerja juga menjadi faktor penting. Tempat kerja yang ramai atau bising dapat mempengaruhi kesulitan dalam menjalankan tugas, sementara lingkungan yang tenang dapat meningkatkan semangat dan efisiensi pekerjaan.
3. Panduan kerja yang jelas dan baik juga memiliki dampak signifikan terhadap pemenuhan dan pelaksanaan tugas pegawai di organisasi.
4. Penerangan yang mencakup pencahayaan listrik dan alami sangat diperlukan untuk mendukung kinerja yang akurat dan fokus, dengan pertimbangan biaya dan dampaknya pada pekerjaan yang efektif.
5. Sirkulasi udara yang memadai juga diakui sebagai faktor kunci, memberikan kenyamanan dan mengurangi gangguan pada pekerja.
6. Keamanan tempat kerja menciptakan iklim yang tenang dan menyenangkan, mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif dan efektif.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam membentuk pengalaman dan kesejahteraan pegawai di organisasi. Faktor-faktor seperti hubungan pegawai yang positif, tingkat keributan yang sesuai, panduan kerja yang jelas, pencahayaan yang optimal, sirkulasi udara memadai, dan keamanan tempat kerja berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan pegawai.

#### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Untuk memahami dan mengukur kualitas lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018: 71 dan Silitonga, 2020: 57-58) sebagai berikut.

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang memadai dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai, karena pegawai dapat bekerja lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan mencegah kelelahan mata.

2. Warna

Warna memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai, terutama saat diterapkan pada dinding ruangan dan peralatan kerja. Pemilihan warna yang tepat dapat memengaruhi suasana jiwa pegawai, menjaga kegembiraan dan ketenangan dalam menjalankan tugas pegawai.

3. Udara

Faktor udara mencakup suhu dan kelembaban udara. Kondisi udara yang optimal dapat berkontribusi pada kesejahteraan pegawai di lingkungan kerja.

4. Suara

Untuk menghindari kegaduhan, perlu diperhatikan penempatan alat-alat yang berpotensi menghasilkan suara keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon, atau parkir motor. Penempatan yang strategis di ruang khusus dapat mencegah gangguan terhadap kinerja pegawai lainnya.

Sedangkan menurut (Nitisemito, 2019: 159) indikator yang dapat mengukur kualitas lingkungan kerja sebagai berikut.

### 1. Suasana Kerja

Suasana kerja mencakup kondisi di sekitar pegawai saat sedang menjalankan tugasnya yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

### 2. Hubungan Antar Rekan Kerja

Hubungan antar rekan kerja mencakup hubungan yang harmonis dan tanpa intrik di antara sesama rekan kerja. Keharmonisan dalam hubungan rekan kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap keputusan pegawai untuk tetap berada dalam suatu organisasi.

### 3. Hubungan Antara Bawahan dengan Pimpinan

Hubungan antara bawahan dan pimpinan adalah hubungan positif dan harmonis antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja. Hubungan yang baik dengan pimpinan dianggap sebagai faktor krusial yang memengaruhi kinerja pegawai.

### 4. Tersedianya Fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas kerja merujuk pada ketersediaan peralatan yang mendukung kelancaran kerja. Meskipun fasilitas tersebut tidak selalu baru, keberadaannya tetap menjadi penunjang penting dalam proses kerja.

Dalam penelitian ini, digunakan indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2019: 159) namun hanya indikator Tersedianya Fasilitas Kerja sebagai landasan pengukuran. Alasan pemilihan indikator ini didasarkan pada indikator ini secara langsung terkait dengan lingkungan kerja di Pengadilan Agama. Tersedianya

fasilitas kerja yang memadai dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efisiensi dalam melakukan tugas-tugas sehari-hari

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merujuk pada respons fisiologis dan psikologis yang timbul ketika pegawai mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan serta sumber daya yang dimilikinya. Menurut Eskilsson dalam (Chen *et al.*, 2022: 8) bahwa: *Stress is viewed as an employee's response to perceiving high-intensity work, triggering changes in the cognitive, physical, mental, and emotional status of employees.* Artinya Stres sebagai respons pegawai terhadap persepsi terhadap pekerjaan dengan intensitas tinggi yang memicu perubahan pada status kognitif, fisik, mental, dan emosional pegawai. Menurut Selye dalam (Attar, *et al.*, 2020: 203) sebagai berikut.

*Stress is the nonspecific reaction of the body to demands placed upon it. It focuses on how our body responds to physical and emotional conditions or events that place demands on it. These circumstances could be internal or external with the propensity to frighten, irritate, or stimulate us. Stress takes place as the body makes an effort to react to both internal and external stimuli.* Artinya Stres adalah reaksi tidak spesifik dari tubuh terhadap tuntutan yang diletakkan padanya. Stres berfokus pada bagaimana tubuh kita merespons kondisi fisik dan emosional atau peristiwa yang menuntut darinya. Kondisi tersebut dapat bersifat internal atau eksternal dengan kecenderungan menakutkan, mengganggu, atau merangsang kita. Stres terjadi ketika tubuh berupaya bereaksi terhadap stimulus internal dan eksternal.

Menurut (Sunyoto, 2016: 54) bahwa: “Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang”. Menurut (Hasibuan, 2016: 204) menyatakan

bahwa: “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”. Menurut (Robbins & Judge, 2019: 429) bahwa: “Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang pegawai dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh pegawai itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat didefinisikan sebagai respons pegawai terhadap persepsi terhadap pekerjaan dengan intensitas tinggi, yang memicu perubahan pada status kognitif, fisik, mental, dan emosional pegawai.

### **2.1.3.2 Faktor Penyebab Stres Kerja**

Stres kerja yang terjadi pada pegawai dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang menurut (Hasibuan, 2016: 204 dan Jaelani & Desiani, 2019: 3) antara lain sebagai berikut.

1. **Beban kerja yang sulit dan berlebihan**

Beban kerja yang sulit dan berlebihan dapat menyebabkan stres karena tuntutan pekerjaan yang berat dan berlebihan.

2. **Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar**

Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar juga dapat menjadi sumber stres, karena hubungan yang tidak seimbang antara atasan dan bawahan.

3. **Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai**

Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai dapat memberikan tekanan tambahan pada pegawai, mempersulit pelaksanaan tugas.

4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompoknya

Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompoknya dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, memicu stres interpersonal.

5. Balas jasa yang terlalu rendah

Balas jasa yang terlalu rendah dapat menimbulkan kecemasan finansial, menyebabkan stres terkait keuangan.

6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Masalah-masalah keluarga seperti konflik dengan anak, istri, mertua, dan lain-lain juga dapat menjadi faktor stres karena memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai.

Sedangkan faktor yang menjadi sumber potensial stres menurut (Robbins & Judge, 2019: 597–598) sebagai berikut.

1. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan meliputi ketidakpastian ekonomi, politik, teknologi.

2. Faktor Organisasional

Faktor organisasional meliputi tuntutan tugas, peran dan hubungan antar pribadi, struktur, kepemimpinan dan tahap hidup organisasi.

3. Faktor Pegawai

Faktor pegawai meliputi keluarga, ekonomi, dan kepribadian.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat timbul dari beban kerja berlebih, tekanan pemimpin, keterbatasan waktu dan peralatan, konflik pribadi, balas jasa rendah, serta masalah keluarga. Faktor-faktor

tersebut dapat memicu stres yang memengaruhi keseimbangan kognitif, fisik, mental, dan emosional pegawai. Melibatkan interaksi kompleks antara kondisi kerja, faktor personal, serta lingkungan dan organisasi, stres kerja dapat berdampak pada kesejahteraan dan kinerja pekerja secara keseluruhan.

### **2.1.3.3 Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja menurut (Robbins & Judge, 2019: 796 dan Sudiro, 2018: 134) bahwa untuk mengukur stres kerja pegawai menggunakan indikator sebagai berikut.

1. Faktor Intrinsik Pekerjaan

Melibatkan tuntutan tugas, tekanan waktu akibat batas waktu pekerjaan, dan keputusan yang harus diambil dalam jumlah yang berlebihan.

2. Peran dalam Organisasi

Terkait dengan ketidakpastian dan kurangnya informasi mengenai peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan, serta tanggung jawab di dalam pekerjaan.

3. Hubungan di Tempat Kerja

Menyangkut hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

4. Pengembangan Karir

Termasuk kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan pemutusan atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status, seperti promosi yang berlebihan, promosi yang kurang, dan frustrasi karena mengejar karir yang tinggi.

## 5. Struktur dan Iklim Organisasi

Mencakup peluang yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di organisasi.

Sedangkan menurut (Afandi, 2018: 179), indikator stres kerja pada pegawai sebagai berikut.

### 1. Beban Tugas

Merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.

### 2. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sesuai dengan peran tertentu dalam suatu organisasi.

### 3. Tuntutan Antarpribadi

Merupakan tekanan yang muncul dari rekan kerja atau pegawai lain.

### 4. Struktur Organisasi

Deskripsi instansi yang ditandai oleh ketidakjelasan struktur organisasi, kekurangan informasi tentang jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

### 5. Kepemimpinan

Gaya manajemen yang diterapkan oleh kepemimpinan organisasi dapat menciptakan iklim organisasi yang mencakup ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka untuk mengukur stres kerja dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat (Afandi, 2018: 179). Hal ini karena

didasarkan pada relevansi dan keterkaitannya dengan kondisi pegawai di lingkungan dinas, sehingga penelitian dapat lebih spesifik dan sesuai dengan konteks yang dihadapi oleh pegawai dinas.

## **2.1.4 Perilaku *Cyberloafing***

### **2.1.4.1 Pengertian Perilaku *Cyberloafing***

Perilaku *cyberloafing* yang merujuk pada aktivitas kurang produktif di tempat kerja yang melibatkan penggunaan internet untuk keperluan non-pekerjaan. Menurut Chang dan Cheung dalam (Huma *et al.*, 2017: 99) bahwa: “*Cyberloafing can be considered a rational choice when pegawaials perceive short-term benefits in avoiding work*”. Artinya bahwa *Cyberloafing* dapat dianggap sebagai pilihan rasional ketika pegawai melihat manfaat singkat dalam menghindari pekerjaan. Menurut Ivancevich dalam (Husna *et al.*, 2022: 43) sebagai berikut.

*Cyberloafing is the use of the internet for personal gain and is a form of virtual lazing. This behavior wastes the time and energy of employees, diverting their focus from issues related to the organization. Cyberloafing can also impose a burden on the organization's computer network.* Artinya *Cyberloafing* adalah penggunaan internet untuk keuntungan pribadi yang merupakan bentuk malas virtual. Perilaku ini membuang-buang waktu dan energi karyawan yang seharusnya ditujukan untuk masalah yang terkait dengan organisasi. *Cyberloafing* juga dapat memberatkan jaringan komputer organisasi.

Menurut Lim dan Olajide dalam (Wahyuni *et al.*, 2020: 241) bahwa: “*Cyberloafing* secara singkat dapat dijelaskan sebagai penggunaan internet pribadi di tempat kerja”. Menurut Vitak dalam (Nydia & Pareke, 2019: 139) bahwa: “*Cyberloafing* dicirikan oleh tindakan mengakses internet untuk keperluan yang tidak terkait dan memberikan dampak positif terhadap pekerjaan”. Lebih lanjut, Sitorus (Wahyuni *et al.*, 2020: 241) dalam sebagai berikut.

*Cyberloafing* merujuk pada tindakan sengaja karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk menjelajahi situs yang tidak terkait dengan pekerjaan demi kepentingan pribadi, termasuk aktivitas memeriksa pribadi seperti menerima dan mengirim pesan, yang dapat dianggap sebagai penyalahgunaan internet.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet untuk kepentingan pribadi di tempat kerja, yang dapat mencakup aktivitas seperti menjelajahi situs yang tidak terkait dengan pekerjaan, mengirim dan menerima pesan pribadi, serta melakukan kegiatan *online* yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaan. Perilaku ini dapat terjadi saat karyawan melihat manfaat singkat dalam menghindari pekerjaan atau ketika pegawai merasa bosan, lelah, atau stres. *Cyberloafing* dapat membuang-buang waktu dan energi karyawan, mengalihkan perhatian dari tugas yang seharusnya dilakukan, dan bahkan memberatkan jaringan komputer organisasi.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor Perilaku *Cyberloafing***

Perilaku *cyberloafing* tidak hanya dipicu oleh inisiatif pegawai semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Menurut Ozler dan Polat dalam (Aryanor & Febriani, 2023; Sijabat, n.d.; Silalahi & Eliana, 2020) mengidentifikasi tiga faktor yang menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing*, sebagai berikut.

##### **1. Faktor Pegawai**

- a) Persepsi dan Sikap: Pegawai yang intens menggunakan komputer dalam pekerjaan cenderung terlibat dalam *cyberloafing*. Ketidaktahuan peran dapat menjadi pemicu perilaku ini.

b) Sifat Pribadi (*Personal Traits*)

Sifat seperti rasa malu, kesepian, dan kontrol diri dapat memengaruhi pola pemakaian internet dan berpotensi terkait dengan kecenderungan kecanduan internet.

c) Kebiasaan

Kebiasaan menggunakan internet, terutama jika terbawa dari lingkungan non-kerja, dapat menyebabkan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja.

d) Faktor Demografis

Status pekerjaan, persepsi otonomi dalam organisasi, tingkat pendapatan, dan jenis kelamin juga dapat memprediksi *cyberloafing*.

2. Faktor Organisasi

a) Fasilitas memadai seperti fasilitas internet yang disediakan oleh manajemen tanpa batasan spesifik dapat meningkatkan penggunaan internet untuk keperluan pribadi.

b) Norma Kerjasama: Norma positif terkait *cyberloafing* di antara rekan kerja dan dukungan atasan dapat berkontribusi pada perilaku ini.

c) Sikap Kerja Karyawan: Sikap yang tidak menguntungkan terhadap pekerjaan dapat menjadi respons emosional, mempengaruhi munculnya *cyberloafing*.

3. Faktor Situasional

*Cyberloafing* sering terjadi ketika pegawai memiliki akses ke sumber daya internet di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sikap *cyberloafing* dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari segi pegawai maupun lingkungan kerja. Dari perspektif pegawai, faktor seperti persepsi dan sikap terhadap pekerjaan, sifat pribadi seperti rasa malu dan kesepian, kebiasaan menggunakan internet, dan faktor demografis seperti status pekerjaan dapat mempengaruhi kecenderungan terlibat dalam perilaku *cyberloafing*. Di sisi lain, dari perspektif organisasi, faktor-faktor seperti fasilitas internet yang tersedia tanpa batasan spesifik, norma kerjasama yang mendukung *cyberloafing*, dan sikap kerja karyawan yang tidak menguntungkan terhadap pekerjaan dapat memberikan kontribusi pada timbulnya perilaku tersebut.

#### **2.1.4.3 Indikator Perilaku *Cyberloafing***

Indikator perilaku *cyberloafing* dapat dijadikan alat ukur bagaimana sikap terhadap *cyberloafing* terjadi di suatu organisasi. Menurut Doorn dan Mahatanankoon dalam (Dewinda *et al.*, 2021: 104) sebagai berikut.

1. Pembayaran dan Bisnis Personal

Melibatkan aktivitas terkait pembayaran tagihan dan bisnis pribadi.

2. Mencari dan Melihat Informasi

Aktivitas mencari dan melihat informasi pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan.

3. Komunikasi Interpersonal

Termasuk aktivitas berkomunikasi secara personal melalui *platform online*.

4. Hiburan yang Interaktif

Aktivitas mencakup hiburan interaktif secara *online*.

## 5. Pengunduhan Personal

Melibatkan pengunduhan konten pribadi.

Sedangkan menurut Blau, Cook dan Lim dalam (Dewinda *et al.*, 2021: 104) sebagai berikut.

### 1. Aktivitas *Browsing*

Karyawan menjelajah situs web yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, seperti situs investasi, olahraga, dan hiburan.

### 2. Aktivitas *Emailing*

Kegiatan karyawan mengirim dan memeriksa surat elektronik pribadi selama jam kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini untuk mengukur perilaku *cyberloafing* menggunakan indikator menurut (Doorn dan Mahatanankoon dalam Dewinda *et al.*, 2021: 104). Hal ini karena dapat mengidentifikasi pola perilaku *cyberloafing* yang dimiliki oleh pegawai. Pemahaman ini dapat membantu dalam pengembangan kebijakan dan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran dan mengelola perilaku *cyberloafing* agar tetap sejalan dengan tujuan dan tugas dinas.

#### **2.1.4.4 Dampak Dari Perilaku *Cyberloafing***

*Cyberloafing* dapat memiliki dampak yang bersifat konstruktif atau destruktif tergantung pada konteks dan pengaruhnya terhadap pegawai dan organisasi. Menurut Menurut Ozler dan Polat dalam (Aryanor & Febriani, 2023; Sijabat, n.d.; Silalahi & Eliana, 2020) bahwa *cyberloafing* dapat memberikan dampak sebagai berikut.

### 1. Dampak Positif

Terutama jika perilaku tersebut membantu pegawai meredakan kebosanan, mengurangi stres, dan meningkatkan kreativitas. Penggunaan internet di tempat kerja dapat dianggap sebagai sumber daya yang mendukung fleksibilitas dan lingkungan pembelajaran.

### 2. Dampak Negatif Bagi Organisasi

Peningkatan perilaku *cyberloafing* dapat merugikan perusahaan dalam berbagai aspek, seperti penurunan produktivitas, pelanggaran kerahasiaan perusahaan, hilangnya reputasi, dan meningkatnya biaya terkait disiplin dan hukum. Terlebih lagi, penggunaan internet yang tidak efisien dapat menyebabkan organisasi kehilangan daya saing, menghadapi masalah keamanan sistem informasi, dan menimbulkan gangguan dalam fungsi umum sistem organisasi.

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mengelola perilaku *cyberloafing* dengan bijak, memahami konteksnya, dan mengambil langkah-langkah untuk meminimalkan dampak negatifnya sambil mempertimbangkan potensi manfaatnya.

## **2.1.5 Self-control (Kontrol Diri)**

### **2.1.5.1 Pengertian Self-control (Kontrol Diri)**

Kontrol diri pegawai menjadi aspek kritis dalam menjaga keseimbangan dan efektivitas organisasi. Pengendalian diri bukan hanya sekadar kemampuan pegawai untuk mengatasi dorongan dan emosi, tetapi juga merupakan suatu keahlian yang

mampu membentuk sikap dan perilaku positif. Menurut Mulder dan Baumesiter dalam (Bosma *et al.*, 2019: 12) bahwa:

*Self-control involves grappling with the dilemma of pursuing long-term goals, which is often the desirable behavior, or opting for the immediate satisfaction of short-term desires or temptations. Successfully exerting self-control implies making a conscious effort to control one's behavior, benefiting the achievement of long-term goals. On the other hand, self-control failure is then attributed to choosing short-term desires.* Artinya Kontrol diri berkaitan dengan menangani dilema antara mengejar tujuan jangka panjang, yang sering kali merupakan perilaku yang diinginkan, atau memilih memuaskan keinginan atau godaan jangka pendek. Melakukan kontrol diri dengan berhasil mengimplikasikan upaya dalam mengendalikan perilaku seseorang, memberikan keuntungan pada pencapaian tujuan jangka panjang. Sedangkan kegagalan kontrol diri kemudian dapat disimpulkan sebagai pemilihan keinginan jangka pendek.

Menurut Meldrum dalam (Siddiqui *et al.*, 2021: 7) bahwa:

*The levels of self-control vary significantly among pegawaials, as the same task or work can be challenging for one person but easy for others. Pegawaials with a high level of self-control can effortlessly handle various tasks associated with their goals. Additionally, greater self-control can aid in resisting peer pressure in the workplace.* Artinya bahwa Tingkat kontrol diri sangat beragam pada setiap pegawai, mengingat tugas atau pekerjaan yang sama bisa terasa melelahkan bagi satu pegawai tetapi mudah bagi yang lain. Orang dengan tingkat kontrol diri yang tinggi dapat dengan mudah menyelesaikan berbagai pekerjaan yang terkait dengan tujuan. Tingkat kontrol diri yang lebih tinggi juga dapat membantu untuk menahan tekanan dari rekan kerja.

Menurut (Gufron & Risnawati, 2017: 22) bahwa: “Pengendalian diri mencakup regulasi proses fisik, psikologis, dan perilaku seseorang, dengan kata lain, rangkaian proses yang membentuk dirinya sendiri”. Sementara itu, Syamsul dalam (Marsela & Supriatna, 2019: 98) bahwa: “Pengendalian diri sebagai kemampuan pegawai untuk mengelola dorongan, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai. Menurut Gregorius dalam (Sofyanty & Supriyadi, 2021: 137) bahwa “*Self-control* atau kontrol diri merupakan suatu keyakinan pegawai

yang tindakannya akan mempengaruhi perilakunya dan pegawai sendiri yang dapat mengontrol perilaku merupakan bagian dari kontrol diri”.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *self-control* atau pengendalian diri dari seorang pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk memilih antara tujuan jangka panjang dan kepuasan instan dari keinginan jangka pendek. Tingkat pengendalian diri bervariasi, di mana pegawai dengan tingkat yang tinggi mampu mengelola tugas terkait tujuan dan menahan tekanan sosial. Ini bukan hanya mengatasi dorongan, tetapi juga keahlian yang membentuk sikap positif dan melibatkan regulasi proses fisik, psikologis, dan perilaku pegawai.

#### **2.1.5.2 Jenis-jenis *Self-control* (Kontrol Diri)**

Jenis-jenis kontrol diri telah diidentifikasi oleh Block dan Block dalam (Badri & Aziz, 2011; Sari & Ratnaningsih, 2020 dan Tebay, 2021) sebagai berikut.

1. *Over Control*

Merupakan bentuk kontrol diri yang dilakukan secara berlebihan, di mana pegawai cenderung menahan diri berlebihan dalam merespons stimulus. Orang dengan *over control* kesulitan dalam mengekspresikan diri dalam berbagai situasi.

2. *Under Control*

Menunjukkan kecenderungan pegawai untuk melepaskan impulsivitas tanpa pertimbangan yang matang. Kondisi *under control* dapat membuat pegawai kehilangan kendali dalam berbagai aspek dan kesulitan membuat keputusan yang bijaksana.

### 3. *Appropriate Control*

Merupakan bentuk kontrol diri yang tepat, di mana pegawai mampu mengendalikan impuls secara sesuai. *Appropriate control* sangat penting untuk membantu pegawai berinteraksi dengan diri sendiri dan lingkungannya dengan tepat. Jenis kontrol diri ini membawa manfaat positif karena kemampuannya mengendalikan impuls cenderung menghasilkan dampak negatif yang lebih kecil.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka perilaku kontrol diri pada seorang pegawai memiliki peran penting dalam menentukan respons dan interaksi pegawai terhadap stimulus, situasi, dan tuntutan pekerjaan. Dengan kemampuan kontrol diri yang sesuai, seorang pegawai dapat mengatasi tantangan, menjaga produktivitas, serta membuat keputusan yang bijaksana dalam lingkungan kerja.

#### **2.1.5.3 Indikator *Self-control* (Kontrol Diri)**

Untuk mengukur *self-control* pada diri seorang pegawai dapat menggunakan indikator-indikator menurut Goldfried dan Merbaum dalam (Sunyoto & Kalijaga, 2022: 8 dan Kartinah *et al.*, 2023: 3) sebagai berikut.

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

Ini mencakup kemampuan seseorang untuk mengelola dan mengendalikan tindakan atau perilaku fisiknya. Pengukuran kontrol perilaku melibatkan observasi terhadap sejauh mana seseorang mampu menahan diri dari tindakan impulsif atau perilaku yang tidak diinginkan. Ini dapat mencakup kemampuan untuk mengikuti aturan, mengontrol keinginan, dan menjaga disiplin diri.

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

Ini berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk mengendalikan proses kognitifnya, seperti perhatian, pemrosesan informasi, dan pengambilan keputusan. Pengukuran kontrol kognitif dapat melibatkan test atau penilaian terhadap kemampuan pegawai untuk tetap fokus, mengabaikan distraksi, dan mengelola beban kognitif dalam situasi yang kompleks.

## 3. Kontrol Keputusan (*Decisional Control*)

Ini mencakup kemampuan seseorang untuk membuat keputusan yang bijaksana dan sesuai dengan tujuan jangka panjangnya. Pengukuran kontrol keputusan dapat melibatkan penilaian terhadap proses pengambilan keputusan pegawai, sejauh mana keputusan tersebut terkait dengan tujuan jangka panjang, dan kemampuan untuk menunda gratifikasi atau kepuasan segera demi manfaat yang lebih besar di masa depan.

Indikator lainnya yang dapat mengukur *self-control* dari seorang pegawai yaitu menurut (Putri & Ramadhani, 2023 dan Wehrt *et al.*, 2020) sebagai berikut.

1. Kemampuan Mengendalikan Keadaan: Ini mencakup kemampuan seseorang untuk mengelola atau mengendalikan situasi atau kondisi di sekitarnya. Pegawai yang memiliki kemampuan mengendalikan keadaan dapat tetap tenang dan efektif mengatasi tantangan atau perubahan yang terjadi dalam lingkungan pegawai. Ini melibatkan kemampuan untuk tidak terpengaruh oleh stres atau tekanan eksternal dan tetap fokus pada tujuan atau tugas yang dihadapi.

2. Kemampuan Mengatur Stimulus: Ini berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk mengelola atau mengatur stimulus atau rangsangan yang muncul di sekitarnya. Ini termasuk kemampuan untuk memilih stimulus mana yang perlu diperhatikan, mengabaikan distraksi, dan memusatkan perhatian pada informasi yang relevan. Kemampuan ini sering terkait dengan kontrol kognitif, di mana pegawai dapat mengelola input sensorik dan fokus pada hal-hal yang penting.
3. Kemampuan Mengambil Keputusan: Ini mencakup kemampuan seseorang untuk melakukan proses pengambilan keputusan secara efektif. Pegawai yang memiliki kemampuan ini dapat mengevaluasi informasi dengan bijaksana, mempertimbangkan konsekuensi dari pilihan yang tersedia, dan membuat keputusan yang sejalan dengan tujuan atau nilai-nilai pegawai. Proses ini juga melibatkan kemampuan untuk menilai risiko dan manfaat dari setiap keputusan.
4. Kemampuan Memilih Tindakan: Ini merujuk pada kemampuan seseorang untuk memilih tindakan atau respons yang sesuai dengan tujuan atau tugas yang dihadapi. Pegawai yang memiliki kemampuan memilih tindakan dapat menyesuaikan perilaku pegawai sesuai dengan konteks dan mengambil langkah-langkah yang membawa dampak positif. Ini juga mencakup kemampuan untuk menunda gratifikasi atau menyesuaikan tindakan dengan tujuan jangka panjang.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat penelitian ini untuk mengukur *self-control* menggunakan teori menurut Goldfried dan Merbaum dalam (Sunyoto

& Kalijaga, 2022: 8 dan Kartinah *et al.*, 2023: 3). Hal ini karena adanya kesesuaian dengan perilaku pegawai di suatu organisasi.

### 2.1.6 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penelitian ini peneliti memaparkan 25 penelitian terdahulu yang relevan digunakan sebagai referensi penelitian yang akan dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu berguna untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu digunakan untuk menjadi tolok ukur penelitian untuk menulis dan menganalisis suatu penelitian. Adapun hasil penelitian terdahulu yang relevan diuraikan pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No	Peneliti (Tahun) Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
1	Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). <i>The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination.</i>	Adanya persamaan dalam penggunaan variabel komitmen organisasi dan perilaku <i>cyberloafing</i> .	Adanya perbedaan dalam supervisi, emosional, objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan.	Pengaruh supervisi yang bersifat <i>abusive</i> terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> melalui kelelahan emosional hanya signifikan ketika komitmen organisasi rendah.	Internet Research, Vol. 31 No. 2, pp. 497-518.
2	Mohammad Abdallah Aladwan, Imad Al Mualla Hayatul Safrah Salleh (2020) <i>Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and</i>	Adanya persamaan dalam penggunaan variabel komitmen organisasi dan perilaku <i>cyberloafing</i> .	Adanya perbedaan dalam <i>Work load</i> , objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan.	Beban kerja secara signifikan memengaruhi komitmen di kalangan karyawan. <i>Cyberloafing</i> ditemukan sebagian menjadi mediator antara	Management Science Letters, 11(3), 1013-1022.

No	Peneliti (Tahun) Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
				kedua variabel beban kerja dan komitmen organisasi.	
3	Wulandari, K., & Husna, A. (2021). <i>Impact of workload and work environment on cyberloafing behavior.</i>	Adanya persamaan dalam penggunaan variabel lingkungan kerja dan perilaku <i>cyberloafing</i> .	Adanya perbedaan dalam <i>work load</i> , objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan.	Fasilitas di tempat kerja berupa akses internet yang mudah dapat menimbulkan masalah jika karyawan tidak dapat menggunakannya secara optimal untuk membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai.	Journal of Research in Business, Economics, and Education, 3(4), 8-13.
4	Tsai, H. Y. (2023). <i>Do you feel like being proactive day? How daily cyberloafing influences creativity and proactive behavior: the moderating roles of work environment</i>	Adanya persamaan dalam penggunaan variabel lingkungan kerja dan perilaku <i>cyberloafing</i> .	Adanya perbedaan dalam <i>work load</i> , objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan.	<i>Cyberloafing</i> karyawan secara positif memprediksi kreativitas dan perilaku proaktif. Selain itu, fasilitasi interaksi informal dan kualitas lingkungan tempat kerja memperkuat hubungan positif antara <i>cyberloafing</i> karyawan dan kreativitas serta perilaku proaktif	Computers in Human Behavior, 138, 107470
5	Koay, K. Y., Soh, P. C. H., & Chew, K. W. (2017). <i>Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress.</i>	Adanya persamaan dalam penggunaan variabel stres kerja dan perilaku <i>cyberloafing</i> .	Adanya perbedaan dalam privasi pegawai, objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan.	Stres pekerjaan memiliki hubungan positif dengan tuntutan pribadi dan juga sebagian menjadi mediator dalam hubungan antara tuntutan pribadi dan <i>cyberloafing</i>	Management Research Review, 40(9), 1025-1038.
6	Ghani, F. A., Muslim, N. A., Rasli, M. A. M.,	Adanya persamaan dalam	Adanya perbedaan dalam	Stres pekerjaan memengaruhi pegawai	Global Business & Management

No	Peneliti (Tahun) Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
	Bhaskaran, K. N. A., Rashid, R. E., & Kadir, S. A. S. A. (2018). <i>Problematic Usage of Digital Technologies at Workplace: A Study on Job Stress and Cyberloafing Behaviour Among Government Servants in Malaysia.</i>	penggunaan variabel stres kerja dan perilaku <i>cyberloafing</i> .	pemanfaatan teknologi, objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan.	pemerintah di Putrajaya untuk terlibat dalam kegiatan <i>cyberloafing</i> .	Research, 10(3).
7	Jiang, H., Zhang, J., & Zheng, X. (2023). <i>How external monitoring can mitigate cyberloafing: understanding the mediating and moderating roles of employees' self-control.</i>	Adanya persamaan dalam penggunaan variabel <i>self-control</i> dan perilaku <i>cyberloafing</i> .	Adanya perbedaan dalam pengawasan eksternal, objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan.	Pemantauan eksternal meningkatkan motivasi diri karyawan, yang pada gilirannya, mengurangi perilaku <i>cyberloafing</i> pegawai.	Behaviour & Information Technology, 1-15
8	Bagis, F., Darmawan, A., Pratamasari, M. A., & Kusuma, F. A. (2023). <i>Cyberloafing Behavior and Self Control on the Performance of Islamic Clinic Employees: Organizational Commitment as Mediation</i>	Adanya persamaan dalam penggunaan variabel komitmen organisasi, <i>self-control</i> dan perilaku <i>cyberloafing</i> .	Adanya perbedaan dalam pengawasan eksternal, objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan.	<i>Cyberloafing</i> dan pengendalian diri memiliki dampak pada komitmen organisasi. Penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi mediator dari efek <i>cyberloafing</i> dan pengendalian diri terhadap kinerja organisasi.	Journal of Economics, Finance and Management Studies ISSN (print): 2644-0490, ISSN (online): 2644-0504
9	Zhu, J., Wei, H., Li, H., & Osburn, H. (2018). <i>The Effect of Workload on Cyberloafing: A Study of Government Employees in China.</i>	Penggunaan variabel stres kerja, kontrol kewajiban,	Penggunaan variabel kewajiban,	Kesungguhan memoderasi efek mediasi	Human Resource Development

No	Peneliti (Tahun) Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
	(2021) <i>The paradoxical effect of responsible leadership on employee cyberloafing: A moderated mediation model.</i>	diri dan	kemimpinan, objek penelitian dan teknik analisis data.	rasa kewajiban antara kepemimpinan yang bertanggung jawab dan <i>cyberloafing</i> . Hasil dari penelitian ini menggambarkan mekanisme paradoks sumber daya pengaturan diri yang diantisipasi dari COR.	Quarterly, 32(4), 597-624.
10	Yenita, Y., & Rahmadi, A. (2023). <i>The Impact Of Work Stress On Cyberloafing Behaviour In Travel Company Employee's Post Covid-19 Pandemic With Self-Control As Mediating Role</i>	Penggunaan variabel stres kerja, <i>self control</i> dan perilaku <i>cyberloafing</i> dan teknik analisis.	Penggunaan objek penelitian.	Stres kerja dan pengendalian diri memiliki pengaruh positif dan signifikan pada perilaku <i>cyberloafing</i> .	International Journal of Application on Economics and Business, 1(3), 1758-1768.
11	Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2021). Pengaruh dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating.	Penggunaan variabel komitmen organisasi, <i>self control</i> dan teknik analisis	Penggunaan variabel kinerja pegawai, objek penelitian dan teknik analisis data	Efek <i>cyberloafing</i> memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan, komitmen organisasional tidak dapat menjadi faktor dalam kinerja karyawan, perubahan dalam pengendalian diri memiliki dampak positif atau signifikan pada kinerja karyawan, moderasi dalam perubahan perilaku <i>cyberloafing</i>	Journal For Business And Entrepreneurs hip, 5(1).

No	Peneliti (Tahun) Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
				dapat melemahkan dan berdampak negatif pada pengendalian diri terhadap kinerja karyawan, perubahan moderasi. pengendalian diri mampu memperkuat dan berpengaruh signifikan pada komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.	
12	Kartinah, K., Saifulah, A. M., Anisah, T. N., Nurwiyanta, N., & Sunyoto, D. (2023). Pengaruh Pengendalian Diri dan Stres Kerja terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Dosen di Indonesia.	Adanya persamaan dalam penggunaan variabel penelitian	Adanya perbedaan objek penelitian dan teknik analisis data	Pengendalian diri berdampak negatif pada perilaku <i>cyberloafing</i> , sementara stres kerja memiliki dampak positif pada perilaku <i>cyberloafing</i> .	JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan), 7(1).
13	Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Cyberloafing</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya.	Adanya penggunaan variabel stres kerja dan <i>cyberloafing</i>	Adanya penggunaan variabel moderator kepuasan kerja, objek penelitian dan teknik analisis data	Stres kerja berpengaruh langsung terhadap <i>cyberloafing</i> . Sedangkan kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap <i>cyberloafing</i> .	Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA, 12(1), 64-72.
14	Dewinda, H. R., Rafli, S. H., & Okfrima, R. (2021). Hubungan antara <i>Job Characteristic</i>	Adanya penggunaan lingkungan kerja untuk mengukur karakteristik	Adanya penggunaan objek penelitian dan teknik analisis data	Hubungan positif yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan <i>cyberloafing</i> .	Psyche 165 Journal, 105-112.

No	Peneliti (Tahun) Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
	dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i> pada Karyawan Tenaga Kependidikan Biro Akademik dan Kemahasiswaan di Universitas Andalas.	pekerjaan dan <i>cyberloafing</i>			
15	Christio, E. F. (2023). Fenomena <i>Cyberloafing</i> : Penyebab Terjadinya Kinerja Organisasi.	Penggunaan variabel <i>cyberloafing</i>	Penggunaan objek penelitian dan metode peneitian yang digunakan	Adanya kecenderungan untuk terjadi atas hubungan antar variabel. <i>Cyberloafing</i> dan <i>organizational performance</i> memiliki hubungan negatif. <i>Cyberloafing</i> dan <i>digitalization</i> memiliki hubungan positif. <i>Organizational performance</i> dan <i>digitalization</i> memiliki hubungan positif.	Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis, 8(4), 395-405
16	Valentsia, J., & Leovani, E. (2023). <i>Cyberloafing</i> dan Kontrol Diri dalam Kinerja Karyawan Gen Z di Palembang.	Adanya penggunaan variabel kontrol diri dan <i>cyberloafing</i>	Adanya penggunaan variabel kinerja karyawan, objek penelitian dan teknik analisis data	Tidak ditemukan hubungan signifikan antara <i>cyberloafing</i> dan pengendalian diri terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Palembang	Strata Business Review, 1(2), 153-161.
17	Putra, O. A., & Nugroho, S. (2022) <i>The Effect of Cyberloafing and Job Satisfaction on</i>	Adanya penggunaan <i>cyberloafing</i> , komitmen organisasi	Adanya penggunaan variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan, onjek	Tedapat pengaruh <i>cyberloafing</i> terhadap kinerja karyawan yang diperkuat dengan	The Manager Review, 4(1), 329-353.

No	Peneliti (Tahun) Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
	<i>Employee Performance Mediated by Organizational Commitment to Local Government Employees of Rejang Lebong</i>		penelitian dan teknik analisis data	komitmen organisasi	
18	Gracia, B. A., & Kusniawati, N. (2022). <i>Cyberloafing Behaviour On Employee Performance at PT. Telkomsel Serang Branch.</i>	Adanya penggunaan variabel perilaku <i>cyberloafing</i>	Adanya penggunaan variabel kinerja karyawan, objek penelitian dan metode penelitian	Terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara komitmen organisasi (X1), <i>cyberloafing</i> (X2), dan kinerja karyawan (Y) di Cabang PT Telkomsel Serang	Adpebi Science Series-AICMEST
19	Hurriyati, D., & Marlinda, I. (2023). <i>The Relationship between Job Stress and Cyberloafing Behavior in Administrative HR Employees of Sunan Rubber Palembang Ltd.</i>	Adanya penggunaan variabel stres kerja dan <i>cyberloafing</i>	Adanya penggunaan objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan	Hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dan perilaku <i>cyberloafing</i> pada karyawan PT Sunan Ruber. Stres kerja memengaruhi perilaku <i>cyberloafing</i> sebesar 64,8%,	ENDLESS: INTERNATI ONAL JOURNAL OF FUTURE STUDIES, 6(1), 239-256.
20	Romadhani, R. K. (2020). Anteseden <i>Cyberloafing</i> pada Karyawan Perusahaan Start-up.	Menganalisis berkaitan dengan perilaku <i>cyberloafing</i>	Adanya perbedaan pada objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan	Penemuan yang baru dalam penelitian <i>cyberloafing</i> . Hasil analisis regresi berganda tersebut menunjukkan bahwa anteseden <i>cyberloafing</i> yang memiliki pengaruh terhadap <i>cyberloafing</i> adalah tuntutan dan dukungan	Acta Psychologia, 2(2), 173-182.

No	Peneliti (Tahun) Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
				pekerjaan. Sedangkan, anteseden lain yaitu sifat kepribadian, gangguan pekerjaan dan rumah, serta kebijakan perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap <i>cyberloafing</i> .	
21	Devy Sofyanty (2019) Perilaku <i>Cyberloafing</i> Ditinjau Dari <i>Psychological Capital</i> dan <i>Adversity Quotient</i>	Menganalisis berkaitan dengan perilaku <i>cyberloafing</i>	Adanya perbedaan pada objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan	Secara simultan, modal psikologis dan kecerdasan <i>adversity quotient</i> berdampak negatif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> . Secara spesifik, modal psikologis dan <i>adversity quotient</i> memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> .	Jurnal Sekretari dan Manajemen, Volume 3, No. 2, September 2019 ISSN 2550-0805
22	Howay, A. A., & Suryosukmono, G. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Mimika.	Pengunaan variabel stres kerja dan <i>cyberloafing</i>	Adanya perbedaan variabel beban kerja, kelelahan kerja, pada objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> , sesuai dengan hipotesis. Kelelahan bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku	Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 13No. 01, Maret2024P- ISSN: 2252-8636, E-ISSN:2685-9424

No	Peneliti (Tahun) Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
				<i>cyberloafing</i> , juga sesuai dengan hipotesis. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> , juga sesuai dengan hipotesis.	
23	Pangalila, C. P., Pandowo, M. H., & Rogi, M. (2024). Pengaruh <i>Self Control</i> dan Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Pegawai PT Hasjrat Abadi Tendean Manado.	Penggunaan variabel penelitian	Objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan	Secara simultan maupun secara parsial <i>self control</i> dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada pegawai PT Hasjrat Abadi Tendean Manado.	Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 12(01), 818-827.
24	Fakhriya, A.C., (2024). Pengaruh <i>Self-Control</i> Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan Startup Digital k.	Penggunaan variabel <i>self control</i> perilaku <i>cyberloafing</i>	Objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan	Terdapat pengaruh yang negatif antara <i>self-control</i> terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> ,	Bandung Conference Series: Psychology Science (Vol. 4, No. 1).
25	Basri, Z. F., & Sijabat, R. (2024). Pengaruh Kontrol Diri, Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas	Penggunaan variabel penelitian	Objek penelitian dan teknik analisis data yang digunakan	Kontrol diri memiliki efek negatif terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> , stres kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> ,	Jurnal of Management and Social Sciences 2, no. 1 (2024): 182-195

No	Peneliti (Tahun) Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
	Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara.			perilaku <i>cyberloafing</i> memiliki efek negatif terhadap kinerja, perilaku kontrol diri memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja memiliki efek negatif terhadap kinerja, kontrol diri memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan melalui <i>Cyberloafing</i> .	

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa hubungan antara variabel yang diteliti.

Tingkat komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai mencerminkan rasa keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa terikat secara personal dan berkomitmen terhadap keberhasilan organisasi tempat pegawai bekerja. Menurut (Sutrisno, 2019: 292) bahwa: “Komitmen organisasi adalah dorongan yang kuat untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dengan keyakinan dan penerimaan terhadap prinsip-prinsip serta tujuan organisasi”. Keterikatan emosional ini dapat mengarah pada loyalitas yang tinggi dan keinginan untuk berkontribusi secara positif kepada organisasi. Pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih fokus dan

berdedikasi dalam menjalankan tugas pekerjaan pegawai. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi mencerminkan investasi emosional yang kuat dari pegawai.

Tingkat komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai dapat berperan sebagai faktor pelindung yang membantu mencegah terjadinya perilaku *cyberloafing*. Menurut Vitak dalam (Putra & Nurtjahjanti, 2019: 148) bahwa: “Adanya kebijakan yang keras dan komitmen yang besar pada pekerjaannya akan membuat pegawai lebih enggan untuk melakukan *cyberloafing*”. Pegawai yang merasa terikat secara emosional dan loyal terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan penuh keterlibatan. Hal ini dapat mengurangi kecenderungan pegawai untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing*, yang seringkali merupakan bentuk menghindari tanggung jawab kerja. Hasil penelitian (Sani & Suhana, 2022) dan (Putra & Nurtjahjanti, 2019: 148) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi pada diri pegawai, maka perilaku *cyberloafing* akan menurun.

Pegawai yang berada dalam lingkungan kerja yang kondusif merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan pegawai tanpa terdoda untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing*. Ketika atmosfer kerja menginspirasi keterlibatan dan produktivitas, pegawai cenderung mengalihkan energi pegawai ke aktivitas yang relevan dengan pekerjaan, sehingga mengurangi peluang terlibat dalam perilaku menghindari secara *online*. Lingkungan kerja yang kondusif bukan hanya sekadar tempat di mana tugas-tugas pekerjaan dilaksanakan, melainkan juga menciptakan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Menurut Nitisemito dalam

Mahmudah (2019: 56) bahwa: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja serta dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya yaitu kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal tersebut dapat memengaruhi pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa hingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pegawai”.

Dalam lingkungan yang mendukung, kehadiran unsur-unsur seperti dukungan atasan, komunikasi efektif, dan budaya kerja yang positif mampu memberikan sinyal positif kepada pegawai bahwa organisasi menghargai dan memperhatikan kesejahteraan pegawai. Dukungan dan keterlibatan positif ini dapat berfungsi sebagai pelindung alamiah terhadap perilaku *cyberloafing*, mengingat pegawai cenderung merasa terhubung dengan tugas-tugas pegawai dan memiliki dorongan untuk memberikan kontribusi maksimal. Hasil penelitian (Romadhani, 2020; Wulandari & Husna, 2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik, maka perilaku *cyberloafing* akan menurun.

Stres kerja meningkat dalam situasi di mana karyawan merasa terpapar tekanan, ketegangan, atau kelelahan akibat berbagai faktor. Beban kerja yang berlebihan, yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang tinggi atau batas waktu yang ketat, dapat menjadi pemicu utama stres kerja. Menurut (Robbins & Judge, 2019: 429) bahwa: “Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang pegawai dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh pegawai itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”. Ketika pegawai mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, pegawai

mencari cara untuk mengurangi tekanan dan ketegangan yang dirasakan. Salah satu respons yang muncul adalah perilaku *cyberloafing*, yang mencakup aktivitas *online* yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja. Menurut Benedita dan Sen dalam (Adhana & Herwanto, 2021: 147) bahwa: “Pekerjaan rutin di instansi pemerintahan, seperti menyusun surat atau mengelola arsip dengan cepat dan cermat, dapat menjadi pemicu stres bagi pegawai. Dalam menghadapi tuntutan tersebut, pegawai cenderung melibatkan diri dalam perilaku *cyberloafing*. Saat stres kerja meningkat, aktivitas menggunakan web pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan juga cenderung meningkat di kalangan pegawai”.

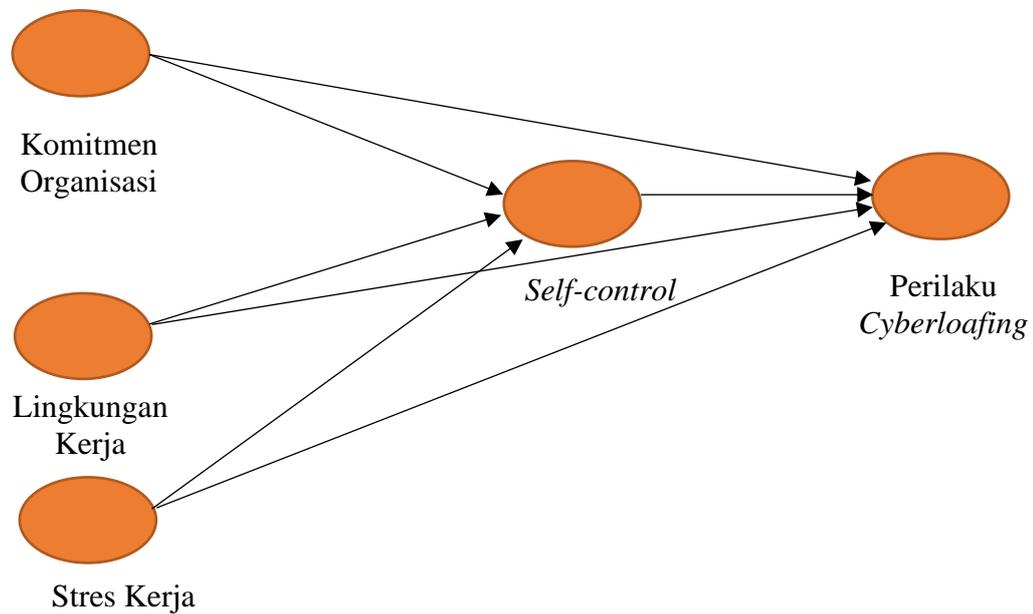
Pegawai merasa bahwa dengan terlibat dalam aktivitas *online* yang kurang berat, pegawai dapat meredakan sejenak tekanan yang pegawai rasakan. Perilaku ini dapat berupa menjelajahi situs web sosial, bermain *game online*, atau melakukan kegiatan *online* lainnya yang tidak relevan dengan tugas pekerjaan. Perilaku ini memberikan kenyamanan sementara, pada akhirnya dapat berdampak negatif pada produktivitas dan fokus kerja. Hasil penelitian (Carito & Sulistyan, 2021; Ghani *et al.*, 2018) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian semakin tinggi tingkat stres pegawai maka perilaku *cyberloafing* akan meningkat.

Menurut Gregorius dalam (Sofyanty & Supriyadi, 2021: 137) bahwa: “*Self-control* atau kontrol diri merupakan suatu keyakinan individu yang tindakannya akan mempengaruhi perilakunya dan individu sendiri yang dapat mengontrol perilaku merupakan bagian dari kontrol diri”. Sedangkan menurut Lim dan Olajide dalam (Wahyuni *et al.*, 2020: 241) bahwa: “*Cyberloafing* secara singkat dapat

dijelaskan sebagai penggunaan internet pribadi di tempat kerja”. Menurut Hurlock dalam (Paramitha & Wahyuni, 2021: 10) bahwa: “Kontrol diri (*self-control*) merupakan cara individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan diri dalam diri dari perilaku *cyberloafing*”.

*Self-control* dapat berperan sebagai perantara dalam hubungan antara komitmen organisasi, lingkungan dan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi merasa lebih terikat pada pekerjaan dan tujuan organisasi. Tanpa *self-control* yang memadai, pegawai masih dapat tergoda untuk melakukan *cyberloafing* saat menghadapi tekanan. Pegawai dengan tingkat *self-control* yang tinggi cenderung lebih mampu menahan diri dari perilaku *cyberloafing*. Tingkat *self-control* yang tinggi, pegawai akan lebih fokus pada pekerjaan meskipun terdapat godaan dalam lingkungan kerja. Hal ini akan membantu untuk mengurangi keterlibatan dalam perilaku *cyberloafing*. *Self-control* membantu pegawai mengelola stres dengan cara yang lebih adaptif. Pegawai yang mengalami stres kerja namun memiliki tingkat *self-control*, cenderung dapat menghindari perilaku *cyberloafing*. Stres kerja, sebagai respon terhadap tuntutan pekerjaan yang tinggi atau tekanan lingkungan kerja, dapat menjadi pemicu perilaku *cyberloafing*, yaitu menghabiskan waktu kerja untuk kegiatan yang tidak produktif secara *online*.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan konsep penelitian pada Gambar 2.1.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konsep Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran dan konsep penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *self-control*, sementara stres kerja berpengaruh negatif terhadap *self-control*
- 2) Komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*, sementara stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*
- 3) *Self-control* berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*
- 4) Komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* melalui *self-control*.