PENGARUH KONTROL DIRI, *ADVERSITY QUOTIENT*, DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BANDAR LAMPUNG

(Skripsi)

Oleh

M. DAFFA AQIILAH
NPM 1811011053

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024

ABSTRAK

PENGARUH KONTROL DIRI, *ADVERSITY QUOTIENT*, DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BANDAR LAMPUNG

Oleh

M. Daffa Aqiilah

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik dan transaksi keuangan. Latar belakang penelitian ini mencerminkan kompleksitas yang dihadapi PT. Pos Indonesia Cabang Bandar Lampung dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kontrol diri, *adversity quotient*, dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Sampel dalam penelitian sebanyak 115 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu *convenient sampling*. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu kontrol diri, *adversity quotient*, dan *cyberloafing* serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji hipotesis menggunakan uji parsial (t) dan analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana (parsial).

Penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan dengan variabel kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dari penelitian ini yakni manajemen disarankan untuk memberikan pengertian kepada para karyawan untuk melakukan banyak hal menyenangkan dalam bekerja meskipun beresiko tinggi, memberikan dukungan kepada karyawan yang melakukan kesalahan agar mudah bangkit dan bekerja seperti biasa, memberikan pengertian ketika tidak mendapat jatah liburan yang sesuai, memberikan perhatian yang pendapatnya berbeda dengan atasan. Para karyawan juga disarankan agar mengurangi intensitas mengunduh musik/film/video saat jam kerja, sehingga perilaku *cyberloafing* dapat dicegah dan rutin mencatat pencapaian kinerja setelah tuntas melakukan suatu pekerjaan.

Kata Kunci: Kontrol Diri, *Adversity Quotient*, *Cyberloafing*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF-CONTROL, ADVERSITY QUOTIENT, AND CYBERLOAFING ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDAR LAMPUNG BRANCH

BY

M. DAFFA AQIILAH

PT. Pos Indonesia (Persero) is a State-Owned Enterprise (BUMN) which operates in courier services, logistics and financial transactions sections. The background of this research reflects the complexity faced by PT. Pos Indonesia Bandar Lampung Branch in managing human resources to achieve company goals. The purpose of this research is to determine the effect of self-control, adversity quotient, and cyberloafing on the performance of employees of PT Pos Indonesia Bandar Lampung branch. The approach used is descriptive quantitative. Data collection techniques use questionnaires and literature study. The sample in the research was 115 respondents with a sampling technique, namely convenient sampling. This research uses 3 independent variables, namely self-control, adversity quotient, and cyberloafing and 1 dependent variable, namely employee performance. Hypothesis testing uses the partial test (t) and data analysis uses simple linear regression analysis (partial).

This research supports the proposed hypothesis with the self-control variable having a positive and significant effect on employee performance. Adversity quotient has a positive and significant effect on employee performance. Cyberloafing has a positive and significant effect on employee performance. Suggestions from this research are that management is advised to provide understanding to employees to do lots of fun things at work even though they are high risk, provide support to employees who make mistakes so that they can easily get up and work as usual, provide understanding when they don't get the appropriate vacation allotment, provide concerns whose opinions differ from those of superiors. Employees are also advised to reduce the intensity of downloading music/films/videos during working hours, so that cyberloafing behavior can be prevented and routinely record performance achievements after completing a job.

Keywords: Self-Control, Adversity Quotient, Cyberloafing, Employee Performance

PENGARUH KONTROL DIRI, *ADVERSITY QUOTIENT*, DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BANDAR LAMPUNG

Oleh

M. DAFFA AQIILAH

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024

Judul Skripsi	:	**PENGARUH KONTROL DIRI, *ADVERSITY QUOTIENT*, DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POSINDONESIA (PERSERO) CABANG BANDAR LAMPUNG**
Nama Mahasiswa	:	**M. Daffa Aqiilah**
Nomor Pokok Mahasiswa	:	**1811011053**
Jurusan	:	**S-1 Manajemen**
Fakultas	:	**Ekonomi dan Bisnis**

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP 19701106 199802 2 001

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.,
NIP 19600105 198603 1 005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.** .....

Penguji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.,** .....

Sekretaris Penguji : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.,** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 12 Juni 2024

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	**M. Daffa Aqiilah**
NPM	:	**1811011053**
Jurusan	:	**S1 Manajemen**
Fakultas	:	**Ekonomi dan Bisnis**
Judul Skripsi	:	**Pengaruh Kontrol Diri, *Adversity Quotient*, dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandar Lampung**

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah benar-benar hasil karya penyusun saya sendiri, bukan duplikasi dengan cara menyalin atau meniru gagasan, pendapat, pemikiran dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa adanya penyimpangan dalam karya ini dan mengakibatkan pernyataan ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 12 Juni 2024

Yang Memberi Pernyataan

M. Daffa Aqiilah

1811011053

RIWAYAT HIDUP

Penulis memiliki nama M.Daffa Aqiilah yang bermakna seorang lelaki yang berhati lapang dan dermawan. Penulis dilahirkan di kota Palembang, Sumatera Selatan pada tanggal 26 Desember 2000 di rumah sakit Tiara Fatrin. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dan merupakan buah hati dari pasangan ayahanda bernama Samsanoveri dan ibunda bernama Nuzulia Oktaviana.

Penulis merasakan pertama kalinya mengenyam pendidikan formal di Taman Kanak-Kanak Sandi Putra (sekarang TK Telkom *Schools)* saat berumur 3 tahun. Setahun berselang, penulis mengenyam pendidikan formal selama 6 tahun di Sekolah Dasar Negeri 2 Rawalaut Bandar Lampung dan tuntas pada tahun 2012. Penulis melanjutkan pendidikan formalnya di Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Bandar Lampung selama 3 tahun dan tamat pada tahun 2015 dan merupakan anggota ekskul rohani islam. Penulis meneruskan pendidikan formalnya di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung selama 3 tahun dan menjadi penyandang gelar siswa terbaik kedua se-angkatan serta menyabet gelar juara harapan 3 Kompetisi Sains Madrasah cabang ekonomi tahun 2016. Penulis juga pernah menjadi salah satu dewan pengurus ekskul pramuka.

Tahun 2018 menjadi tahun dimana penulis meneruskan pendidikan formalnya di Universitas Lampung, tepatnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan mengambil program studi strata satu manajemen dan jurusan manajemen kelas reguler dan memilih konsentrasi sumber daya manusia. Kala itu, penulis masuk Unila melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi angkatan terakhir yang menerapkan ujian secara tertulis.

Dikala mengenyam pendidikan S1 manajemen, penulis mendapatkan banyak pengalaman seperti menjadi anggota ukm rohani islam fakultas (2018-2021), anggota ukm majelis permusyawaratan mahasiswa (2020-2021), moderator

seminar konsentrasi pada acara *m-smile* 2018, penerima pendanaan PMW dan pendanaan usaha dari UKM-F EBEC tahun 2021, penerima beasiswa *coaching clinic batch 8* Rumah Inggris tahun 2020, anggota panitia khusus pemilihan raya universitas tahun 2019, pertukaran pelajar secara daring di 2 universitas tahun 2020, mengikuti studi mikrokredensial pasar modal tahun 2021, magang daring di Collegawan sebagai kepala divisi sumber daya manusia dan aktif membuat konten truk, bis, dan alat berat di kanal *Youtube* pribadi penulis.

Penulis pernah mengikuti pengabdian wajib bagi mahasiswa berupa kegiatan kuliah kerja nyata (KKN) daring pada tahun 2021 selama 40 hari di lingkungan sekitar rumah yang terletak di Kelurahan Kotabaru, Kecamatan Tanjung Karang Timur, Kota Bandar Lampung.

MOTTO

"Orang yang melanggar aturan memanglah sampah, tetapi orang yang mengabaikan rekannya demi tugas lebih buruk daripada sampah"
(Obito Uchiha)

"Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum kecuali kaum tersebut berusaha untuk merubahnya sendiri"
(Qs. Ar-Rad : 11)

"Tetaplah berusaha meskipun kau tahu dunia tidak pernah seperti apa yang kau pikirkan dan memandang rendah usahamu"
(M.Daffa Aqiilah)

"Jangan pernah mencoba untuk memikul beban hidupmu sendirian. Ingatlah bahwa kau sedang hidup bersama dengan orang-orang yang peduli dan bersedia meringankan bebanmu"
(M.Daffa Aqiilah)

"Selama dirimu masih memiliki berbagai mimpi untuk dicapai, maka selama itulah dirimu menjalani hidup yang bermakna"
(M.Daffa Aqiilah)

"Aku tidak khawatir akan jadi apa diriku nanti di masa depan, apakah aku gagal atau tidak. Namun satu hal yang pasti, seluruh usahaku kini akan berdampak pada masa depanku nanti"
(Uzumaki Naruto)

"Hidup itu adalah tentang bagaimana kita menjalaninya dengan berkolaborasi sekaligus bersaing dengan sehat, bukan dengan meniadakan satu sama lain"
(M.Daffa Aqiilah)

“Jangan pernah tergiur akan kesuksesan yang semu dan instan. Mereka yang sukses adalah mereka yang meraih kesuksesan melalui beragam ujian dan cobaan yang panjang dan berliku”

(M.Daffa Aqiilah)

“Aku tak akan pernah mau berdoa kepada-Nya untuk memohon suatu hal tanpa memberikan upaya maksimal sebelumnya karena berdoa tanpa usaha adalah sebuah kemustahilan”

(M.Daffa Aqiilah)

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah Subhannahuwata'ala tuhan semesta alam atas berkah, rahmat, dan hidayah serta nikmat yang telah diberikan kepada saya beserta orang-orang yang saya cintai dan sayangi. Shalawat serta salam tak lupa saya junjung agungkan kepada Nabi akhir jaman sekaligus salah satu panutan hidup saya yakni Rasulullah Muhammad Salallahu'alaihiwassalam.

Kupersembahkan karya tulis ini sebagai tanda bakti, cinta, dan kasihku kepada :

Ayahanda Samsanoveri sebagai seorang pria yang mampu membimbing anak pertamanya dalam menuju kesuksesannya sembari menunaikan kewajibannya sebagai kepala keluarga yang bertanggungjawab dan menjadi salah satu panutan hidupku hingga akhir hayat dan Ibunda Nuzulia Oktaviana yang telah menjadi sosok wanita tangguh yang melahirkan saya ke dunia dan menuntun saya untuk menjadi insan yang bermanfaat bagi semesta. Keduanya adalah manusia yang sangat luar biasa berpengaruh terhadap kehidupan saya selama ini dan tak pernah lelah bahkan mengeluh pun tak sanggup demi untuk membesarkan saya menjadi manusia yang siap untuk menyongsong masa depan yang lebih baik. Semoga saya dapat membalas seluruh kebaikan dan keikhlasan kalian yang sudah tentu tak ternilai dan tak terbatas semampu saya.

Adikku satu-satunya yang menggemaskan sekaligus menyebalkan, Syahirah Jahra Khalisa yang tak pernah berhenti untuk menyemangati kakaknya untuk mengerjakan skripsi ini. Juga tak lupa kepada para kucing peliharaan saya yang senantiasa menjadi obat untuk meredakan tekanan dalam mengerjakan skripsi ini.

Almamater Universitas Lampung dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta rekan-rekan mahasiswa manajemen angkatan 2018 tercinta.

SANWACANA

Alhamdulilah Puji Syukur kehadirat Allah SWT., yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi dengan judul **"Pengaruh Kontrol Diri, *Adversity Quotient*, dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandar Lampung"** merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing 1, terima kasih atas kesediaannya meluangkan waktu disela kesibukan ibu, untuk memberi nasihat arahan dan bimbingan ilmu pengetahuan, saran serta masukan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembahas 1, terima kasih atas kesediaannya meluangkan waktu disela kesibukan untuk ilmu, kritik, dan saran yang sangat membantu dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Dosen Pembahas 2 terima kasih telah banyak membantu memberi banyak pembelajaran baik berupa arahan, petunjuk dan arahan demi kesempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah berkenan untuk menjadi tempat saya berkeluh kesah dan meminta saran dan masukan terkait perkuliahan saya.

8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, khususnya Dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, terimakasih atas kebaikan, ilmu, dan pembelajaran berharga untuk penulis selama menempuh pendidikan hingga memperoleh gelar Sarjana ini.
9. Seluruh Staff di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu, baik selama masa perkuliahan maupun masa penyusunan skripsi. Terima kasih atas segala bantuan dan kesabaran yang telah diberikan.
10. PT Pos Indonesia (Persero) sebagai tempat penulis melakukan penelitian dan telah menerima dengan sangat baik sehingga penulisan dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teristimewa kedua orang tuaku, Samsanoveri dan Nuzulia Oktaviana atas kasih sayang, doa, dan dukungannya baik secara moril maupun materil. Terima kasih atas segalanya sehingga penulis terus semangat dan termotivasi dalam menyelesaikan pendidikan.
12. Adikku satu-satunya, Syahirah Jahra Khalisa yang sangat menggemaskan, menyebalkan dan membantu sekaligus menjadi saudari dan rekan dalam mengenyam pendidikan strata satu ini. Semoga kelak kita bisa sukses dan membuat kedua orangtua tersenyum lebar.
13. Para kucing peliharaan saya yang telah bersedia untuk menjadi penenang bagi saya dikala tengah dilanda masalah terkait pengerjaan skripsi.
14. Teman-teman semasa sekolah dasar saya, Bagas, Humam, Ricky, Abdi, Guzaldri, Yusril, dan teman-teman lainnya yang hingga kini masih aktif berhubungan dengan saya ataupun tidak. Semoga kalian semua selalu sehat dan tetap menjaga silaturahmi meskipun telah terpisah jauh.
15. Teman-teman semasa sekolah menengah pertama, Zidane, Khoiqi, Millen, Kevin, Faisal, Gilang, Yusuf, Dery, Rahmat Tri, Yubi, Damara, dan lainnya yang saya tak bisa sebutkan satu persatu. Semoga kalian selalu sehat, rejekinya selalu dilancarkan dan sukses dimanapun kalian berada.
16. Teman-teman semasa madrasah aliyah negeri, Rizki, Dhimas, Bagus, Akbar, Arief, Wira, Adjie, Fajar, Marliansyah, Abdilah, Alvin, Miftahul, Fauzi, Rahmat, Qani, Edo, Noto, Amsyah, Syarif, Sapta, Dzuldha, Rasendria, Bima,

Arman, Muammar, Yudha, Agung, Fadhil, dan lainnya yang tak bisa saya sebutkan satu persatu. Semoga kalian sukses selalu dimanapun berada dan tak lupa untuk tetap menjaga silaturahmi.

17. Teman-teman pramuka MAN 2 Bandar Lampung, Fathur, Amal, Dewi, Ana, Fahrul, Alif, Hafidz, Adit, Umi, Napsiah, Ika, Della, Anggi, Sakti, Bang Apri, Kak Halim, dan lainnya yang tak bisa saya sebutkan satu persatu. Semoga kalian selalu sehat dan tetap menjaga tali silaturahmi dengan erat serta dapat mencapai kesuksesan masing-masing.
18. Teman-teman jurusan manajemen angkatan 2018 baik ganjil, genap, dan internasional yang telah bersedia berteman dan membuat cerita bersama saya selama perkuliahan. Semoga hubungan kita sebagai alumni tetap terjaga dengan baik dan kalian semua sehat dan sukses dimanapun berada.
19. Skuad ambis generasi awal, Yovita, Mona, Zulkarnain, Rifany, Reza, Ridho, Mela, Ayu Pita, Rapika, Nabela Ayu, Resty, dan Firman. Semoga keambisan yang pernah kita lalui bersama dapat diteruskan hingga kini.
20. Teman-teman semua jurusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2018. Semoga relasi kita terus terjaga dan sukses dimanapun berada.
21. Teman-teman UKM-F Rois yang senantiasa membantu diri ini agar tetap dijalan yang benar selama perkuliahan.
22. Teman-teman panitia khusus PEMIRA-U 2019 yang telah membuka wawasan saya tentang kehidupan politik kampus.
23. Skuad Rumah Inggris tahun 2020, mbak Sandra, mbak Masna, mbak Dilla, Yusril, Aulia, bang Fadel, bang Iwan, mbak Ika, mbak Atika, Eka, Ilham, Kika dan Kiki, Trio Bocil, Diva, Raihan, Ryan, Ainun, mbak Anggia, kak Ari, mr Novri, dan ms Wayan. Terimakasih telah membuat masa pandemi saya produktif dan bermakna. Semoga kalian semua sukses selalu dimanapun berada.
24. Skuad magang daring Collegawan, Ditha, Della, Araf, Linda, Dhea dan sebagainya yang tak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih telah membuat saya mengenal bagaimana magang yang sebenarnya. Semoga kalian selalu sukses dimanapun berada.

25. Pasukan "*Jangan Ngebuang*", Rifany ketum, Reza *concept design*, Fathan catar, Redo ngomplek, Redo Kasui, ajik Fachri, Wayan bojog, Zulfikri *sadboy*, Zulkarnain semende, Andre rajanya debat, dan Rusdi juragan pipa. Terimakasih telah menemani kehidupan kuliah saya dari maba hingga wisuda. Semoga sirkel ini terus bertahan sampai kapanpun.
26. Pasukan "Lulus segan, *Drop Out* tak mau", Robi Padangratu, Zulfikri *sadboy*, Rusdi juragan pipa, Elwan mabar, Kholis Kobum, Angga Jawir, Wayan Bojog, Vincent, Rahmat Mipa. Terimakasih telah bersedia untuk telat lulus sehingga saya punya rekan seperjuangan dikala diri ini merasa gagal perkara skripsi. Semoga kita semua bisa lekas wisuda dan sukses bersama.
27. Skuad *hunting* truk dan bis *rest area* KM 116 Tol Lampung, puh Ferdy, ter Willy, Fikri, Mas Fadil, bang Yani, dan yang lainnya yang tak bisa saya sebutkan satu per satu. Terimakasih telah membantu saya untuk mengembangkan hobi masa kecil menjadi salah satu penopang hidup. Semoga kalian sukses dan panjang umur serta tetap menjaga tali silaturahmi seerat tali *trackbelt lowbed*.
28. Teman-teman *Truck Mania Community*, Bismania, dan *Railfans.* Baik yang terjalin relasinya melalui media sosial maupun kehidupan nyata.
29. Keluarga besar Usman Toha yang telah memberikan dukungan moral dan doa terhadap kelancaran pengerjaan skripsi saya.
30. Keluarga besar Safuan Amyah yang telah memberikan dukungan moral dan doa terhadap kelancaran pengerjaan skripsi saya.
31. Seseorang berinisial DGR, terimakasih yang sangat banyak saya ucapkan karena pernah menjadi sosok spesial bagi saya selama perkuliahan. Semoga dirimu sehat selalu, lancar rejekinya, dan sukses dimanapun berada.
32. Dan seluruh pihak yang telah membantu mewujudkan terciptanya skripsi saya ini. Berjuta terimakasih saya ucapkan dan semoga Allah Subhanahuwata'ala membalas seluruh kebaikan kalian semua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini sangat jauh dari kata sempurna dan berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya dan tidak

disalahgunakan untuk hal yang bertentangan dengan norma dan aturan yang berlaku.

Bandar Lampung, Juni 2024
Penulis,

M. Daffa Aqiilah
1811011053

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **xx**
DAFTAR GAMBAR ..... **xxii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xxiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 12
1.3. Tujuan Penelitian 13
1.4. Manfaat Penelitian 13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **15**
2.1. Kontrol Diri 15
2.1.1. Pengertian Kontrol Diri 15
2.1.2. Indikator Kontrol Diri 16
2.1.3. Jenis Kontrol Diri 18
2.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Kontrol Diri 18
2.2. *Adversity Quotient* (AQ) 19
2.2.1. Pengertian *Adversity Quotient* (AQ) 19
2.2.2. Teori Dasar Pembentuk *Adversity Quotient* (AQ) 21
2.2.3. Indikator *Adversity Quotient* (AQ) 24
2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Adversity Quotient* (AQ) 26
2.2.5. Tingkat *Adversity Quotient* (AQ) 27
2.3. *Cyberloafing* 27
2.3.1. Pengertian *Cyberloafing* 27
2.3.2. Faktor yang Memengaruhi *Cyberloafing* 29
2.3.3. Dampak *Cyberloafing* 31
2.3.4. Indikator *Cyberloafing* 32
2.4. Kinerja Karyawan 33
2.4.1. Pengertian Kinerja 33
2.4.2. Indikator Kinerja 34
2.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 35
2.5. Penelitian Terdahulu 36
2.6. Kerangka Pemikiran 39
2.7. Hipotesis 41

BAB III METODE PENELITIAN **43**
3.1. Objek Penelitian 43
3.2. Jenis Penelitian 43
3.3. Sumber Data 43
3.3.1. Data Primer 43
3.3.2. Data Sekunder 44
3.4. Metode Pengumpulan Data 44

3.4.1. Kuesioner 44
3.4.2. Studi Kepustakaan 45
3.5. Populasi dan Sampel Penelitian 45
3.5.1. Populasi 45
3.5.2. Sampel 45
3.6. Definisi Operasional Variabel 46
3.7. Skala Pengukuran Variabel 48
3.8. Uji Instrumen Penelitian 49
3.8.1. Uji Validitas 49
3.8.2. Uji Reliabilitas 51
3.9. Uji Asumsi Klasik 54
3.9.1. Uji Normalitas 54
3.10. Uji Analisis Data 55
3.10.1. Analisis Data Deskriptif 55
3.10.2. Uji Parsial (Uji t) 55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 56
4.1. Hasil Penelitian 56
4.1.1. Karakteristik Responden 56
4.1.2. Deskripsi Hasil Penelitian 58
4.1.3. Uji Hipotesis 66
4.2. Pembahasan 68
4.2.1. Pengaruh Kontrol Diri terhadap Kinerja Karyawan 68
4.2.2. Pengaruh *Adversity Quotient* (AQ) terhadap Kinerja Karyawan 69
4.2.3. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan 70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 72
5.1. Kesimpulan 72
5.2. Saran 72

DAFTAR PUSTAKA 74
LAMPIRAN 79

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1.1 Data Jumlah Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandar Lampung 8
1.2 Data Kinerja Kantor Pos Cabang Bandar Lampung 9
2.1 Penelitian Terdahulu 37
3.1 Definisi Operasional Variabel 47
3.2 Skala Likert Pernyataan Positif 49
3.3 Hasil Uji Validitas KMO MSA Variabel Kontrol Diri, Adversity Quotient (AQ), Cyberloafing, dan Kinerja Karyawan 50
3.4 Koefisien Nilai r Cronbach Alpha 52
3.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kontrol Diri, Adversity Quotient (AQ), Cyberloafing, dan Kinerja Karyawan 52
3.6 Hasil Uji Normalitas Data 54
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 56
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 56
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 57
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 57
4.5 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kontrol Perilaku 58
4.6 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kontrol Kognitif 59
4.7 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kontrol Desisional 60
4.8 Rata-rata Jawaban Responden Tentang *Control* 60
4.9 Rata-rata Jawaban Responden Tentang *Origin & Ownership* 61
4.10 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Reach 61
4.11 Rata-rata Jawaban Responden Tentang *Endurance* 62
4.12 Rata-rata Jawaban Responden Tentang *Minor Cyberloafing* 63
4.13 Rata-rata Jawaban Responden Tentang *Serious Cyberloafing* 63
4.14 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas 64
4.15 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual 64
4.16 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Perilaku Kerja Kontraproduktif 65
4.17 Hasil Uji T untuk Hipotesis 1 66

4.18 Hasil Uji T untuk Hipotesis 2 67
4.19 Hasil Uji T untuk Hipotesis 3 67

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

2.1 Kerangka Pemikiran 40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran **Halaman**

1. Kuesioner Penelitian 81
2. Karakteristik Responden 88
3. Hasil Tabulasi Jawaban 114 Responden 94
4. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kuesioner Variabel Kontrol Diri (X1) . 109
5. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kuesioner Variabel *Adversity Quotient* (AQ) (X2) 123
6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Cyberloafing* (X3) 137
7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 146
8. Hasil Uji Normalitas Data 157
9. Hasil Uji Parsial Variabel X1 ke Y 159
10. Hasil Uji Parsial Variabel X2 ke Y 161
11. Hasil Uji Parsial Variabel X3 ke Y 163

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi yang kian cepat menuntut sumber daya manusia (SDM) bekerja lebih baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dari sebuah perusahaan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien untuk kemajuan perusahaan. Guna mencapai kemajuan perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola agar mampu melaksanakan tugas dan memberikan kontribusi untuk melayani perusahaan secara optimal. Menilik perkembangan saat ini, perusahaan harus mampu mengkoordinasikan semua aspek untuk membentuk tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus mendorong karyawan untuk terus melakukan improvisasi kinerja karena tidak ada karyawan yang tidak ingin dirinya mencapai performa terbaiknya.

Menjalankan suatu bisnis bagi perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, fasilitas, dan berbagai hal yang diperlukan lainnya . Selain itu, proses bisnis juga membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia menjadi salah satu hal krusial dan menentukan karena tanpanya, perusahaan tidak berjalan dengan baik. Salah satu faktor keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan.. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kontrol diri.

Kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk mengamati situasi dan lingkungannya sendiri, serta kemampuan untuk menentukan perilakunya sesuai dengan situasi dan keadaan saat ini untuk menampilkan dirinya secara sosial. Hal ini merupakan keyakinan seseorang tentang seberapa jauh mereka bisa melangkah secara efektif mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka. Kontrol diri adalah perilaku yang berfokus pada tanggung jawab diri sendiri, rasa bebas dari pengaruh

orang lain, dan kemampuan untuk memperbaiki diri sendiri. Gunarsa (2006) menyatakan bahwa kontrol diri dapat bervariasi dari individu ke individu dan terbagi menjadi tiga kategori yakni : tinggi, sedang atau bahkan rendah. Apabila seseorang tidak dapat mengendalikan dirinya sendiri, maka berbagai masalah dapat muncul. Kontrol diri yang rendah dapat mengakibatkan seorang karyawan tidak dapat mengendalikan keadaan yang diinginkannya, misalnya malas bekerja.

Tangney et al (2004) mengemukakan bahwa kontrol diri berpeluang besar untuk menggerakkan perilaku individu ke arah yang positif dalam kehidupan individu. Demikian dengan orang yang memiliki pengendalian diri rendah cenderung melakukan hal yang mengarah pada hasil negatif dibandingkan dengan orang dengan pengendalian diri tinggi, karena orang dengan pengendalian diri tinggi lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami penyimpangan dalam perusahaan (Prasetya, 2020). Chaplin (2011) menjelaskan bahwa kontrol diri adalah kemampuan untuk mengarahkan perilaku sendiri atau menekan kemampuan individu dan menekan perilaku impulsif. Kontrol diri mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengubah atau menyesuaikan reaksi mereka dalam mematuhi beragam norma yang berlaku seperti impian, nilai, moral dan harapan sosial, pun dapat mendukung penawaran tujuan jangka panjang (Baumeister *et al.*, 2007). Kontrol diri tak hanya berlaku di dunia nyata, tapi juga berlaku di dunia maya dengan membuktikan sejauh mana kemampuan individu untuk mencegah dari terpengaruh beragam konten dari internet yang bermakna negatif. Peran kontrol diri di dunia maya terhadap individu berlaku ketika individu tersebut menggunakan internet di kantor, maka dia dapat mengendalikan pemikiran dan tindakannya agar tidak berdampak buruk pada organisasi atau dirinya sendiri.

Faktor kontrol diri tak menjadi satu-satunya hal yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Terdapat faktor lain yang menentukan bernama *adversity quotient*. *Adversity quotient* (AQ) merupakan kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk bertahan dan memiliki cara untuk menghadapi kesulitan, dalam hal ini kecerdasan untuk tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan hidup. *Adversity quotient* juga digambarkan sebagai ketahanan dan ketekunan seseorang dalam

menghadapi permasalahan. Karyawan diharuskan untuk menghadapi berbagai jenis pekerjaan yang harus ditunaikan dan menunjukkan tanggung jawabnya agar pekerjaan tuntas tepat waktu dan minim kekurangan.

Stein and Book (2004) menyatakan bahwa *adversity quotient* adalah kemampuan untuk mengatasi peristiwa yang tidak menyenangkan dan situasi yang penuh tekanan tanpa kewalahan secara aktif maupun pasif. *Adversity quotient* ini berkaitan dengan kemampuan menghadapi tantangan dengan bersikap tenang, sabar, dan tanpa emosi. Individu yang menanggung kesulitan lebih memilih untuk menghadapinya daripada menghindarinya dan tidak menyerah pada keputusasaan. Senada dengan pernyataan ahli sebelumnya, Braes dan Brook dalam Titus et.al. (2013) menyatakan bahwa *adversity quotient* adalah kapasitas umum individu, kelompok, atau komunitas untuk mencegah dan menghadapi tantangan dengan tenang.

Jackson *et al.* (2007) berpendapat bahwa *adversity quotient* adalah keadaan yang terkait dengan peristiwa tragis, serta kesulitan kerja, stres, trauma, atau situasi yang menyulitkan. Stoltz (2005) pun turut berpendapat mengenai *adversity quotient* yang mana itu digambarkan sebagai kecerdasan seseorang dalam menghadapi hambatan & membantu individu meningkatkan ketahanannya untuk menghadapi tantangan kehidupan. Stoltz (2005) menyatakan bahwa keberhasilan seseorang dalam hidup tergantung terutama pada tingkat *adversity quotient* dan tergambarkan dalam tiga bentuk yaitu kerangka konseptual baru untuk memahami dan meningkatkan semua aspek kesuksesan, indikator yang menentukan reaksi seseorang terhadap kesulitan, dan seperangkat alat untuk meningkatkan respons individu terhadap kesulitan.

Stoltz (2005) turut memperkenalkan konsep *adversity quotient*, dimana AQ merupakan faktor terpenting untuk sukses. Indeks AQ adalah salah satu pengukuran yang bermanfaat dan merupakan seperangkat alat yang dirancang untuk bertahan dalam situasi sulit. *Adversity quotient* membuat setiap individu karyawan memikirkan kembali formula kesuksesan mereka saat ini. Faktanya, tantangan yang ada saat ini membutuhkan lebih dari sekedar ide baru untuk dapat mencetak

individu yang tangguh dan kompetitif. Masih menurutnya, orang yang melihat kesulitan dan hambatan sebagai tantangan dan peluang, dan yang dapat mengubahnya, adalah orang yang dapat terus berjuang untuk sukses dalam situasi apapun. Orang yang berjuang dan berhasil memiliki *Adversity Quotient* yang tinggi.

Cando dan Villacastin (2014) menyatakan bahwa berbagai penelitian telah dilakukan yang menunjukkan bahwa AQ merupakan prediktor kesuksesan yang lebih baik daripada kecerdasan intelektual (IQ) dan keterampilan sosial. Inilah salah satu alasan mengapa setiap karyawan tidak cukup hanya memiliki kecerdasan intelektual tetapi juga keterampilan manajemen kesulitan. Beragam pendapat ahli telah diuraikan dan dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan individu untuk bertahan dalam menghadapi segala macam kesulitan hingga mencapai kesuksesan yang diperjuangkannya.

Teknologi internet telah tercipta dan membuat operasional perusahaan lebih efektif dan efisien, seperti pengiriman informasi dan menerima informasi terkini lebih cepat. Sharma dan Gupta (2004) mengemukakan bahwa keberadaan internet saat ini memudahkan mayoritas perusahaan untuk bekerja, mengurangi beban operasional, dan memudahkan untuk menyediakan layanan mereka secara efisien melalui internet. Selayaknya pisau, internet memiliki efek positif dan negatif pada perusahaan karena memungkinkan karyawan untuk mengabaikan kewajiban dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Diketahui bahwa karyawan yang mengakses internet untuk kepentingan pribadi, bukan untuk bekerja selama jam kerja dan perilaku ini dikenal sebagai *Cyberloafing*.

Cyberloafing didefinisikan sebagai perilaku atau perbuatan menyimpang di tempat kerja, seperti menyalahgunakan wewenang untuk membuka internet atau memantau surat elektronik yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Ozler dan Polat (2012) berpendapat bahwa dalam praktik *Cyberloafing*, karyawan didorong oleh faktor eksternal (organisasi dan situasional) dan internal (intrapersonal). Penggunaan internet saat ini menjadi aspek krusial dari pekerjaan dan kehidupan pekerja. Beberapa perusahaan mengizinkan akses ke internet untuk memfasilitasi

pekerjaan para karyawan. Saat ini, kehadiran internet dan komputasi sangat membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan mudah, cepat dan efisien, meningkatkan kreativitas berdasarkan teknologi terkini serta menghemat waktu dan biaya (Prasetya, 2020). Namun dengan adanya fasilitas internet, karyawan sering menyalahgunakannya untuk mengakses internet di luar pekerjaan. Peluang yang ditawarkan untuk menggunakan internet guna memfasilitasi pekerjaan mereka tidak mungkin digunakan secara bijak oleh karyawan (Blanchard dan Henle, 2008).

Penggunaan Internet oleh karyawan dari berbagai perusahaan, terutama di wilayah Indonesia, dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara positif maupun negatif. Menurut Ozler dan Polat (2012), akses internet di luar pekerjaan bersifat rekreasi dan mengurangi kelelahan. Namun, tentunya hal ini harus diiringi dengan Kontrol Diri yang tinggi agar karyawan dapat membatasi jumlah waktu yang dihabiskan untuk *Cyberloafing* agar tidak mengganggu pekerjaan mereka. Blanchard dan Henle (2008) berpendapat bahwa kemungkinan dampak dari aktivitas *Cyberloafing* diklasifikasikan menjadi indikator minor dan serius. *Cyberloafing* ringan adalah perilaku *Cyberloafing* yang masih umum dilakukan oleh karyawan dan dianggap dapat diterima secara normatif. *Cyberloafing* serius adalah bentuk *Cyberloafing* yang kurang umum, umumnya terkait dengan penggunaan internet, yang dapat menyebabkan masalah hukum. Perilaku *Cyberloafing* umumnya dilakukan oleh karyawan karena *job stressor* seperti *role ambiguity*, *role conflict,* dan *role overload* (Blanchard & Henle, 2008).

Argumentasi terkait perilaku *Cyberloafing* di atas diperkuat dengan hasil riset yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2023 yang menginformasikan bahwa pertumbuhan penggunaan internet di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan dari hasil riset APJII tentang hal yang sama yang dilakukan pada tahun 2018-2022. Dalam penelitiannya tentang profil penggunaan internet di Indonesia pada tahun 2018, APJII mendapatkan hasil riset peningkatan penggunaan internet di Indonesia sebesar 171,17 juta pengguna. Sementara informasi lapangan pada tahun 2019-2020 memberikan hasil penetrasi penggunaan internet pada Indonesia sebesar 196,71 juta pengguna. Sedangkan pada

tahun 2021-2022 mengalami peningkatan yang signifikan menjadi 210,03 juta pengguna. Terbaru, data menunjukkan bahwa pada tahun pengukuran 2022-2023 pengguna internet di Indonesia mengalami peningkatan jumlah pengguna sebesar 215,63 juta. Hal ini menandakan bahwa tiga perempat wilayah Indonesia warganya telah terjangkau oleh internet.

Data lainnya menunjukkan pengguna internet di Indonesia tertinggi berdasarkan kategori jenis kelamin dipegang oleh laki-laki dengan besaran persentase sebanyak 79,32 % dibandingkan dengan perempuan yang berada di kisaran 77,36 %. Kemudian untuk kategori usia pengguna internet Indonesia tertinggi diraih oleh masyarakat yang berada di rentang usia 13-18 tahun dengan besaran persentase 98,2 % dengan kontribusi 12,15 %, disusul oleh rentang usia 19-34 tahun dengan besaran 97,17% dan kontribusi sebesar 32,09 %. Selain itu, secara umum pengguna internet pada Indonesia ialah karyawan dengan menunjukkan hasil 90,90%. Sedangkan untuk jenis konten yang paling seringkali di akses yaitu membuka media sosial yang ditunjukan dengan hasil sebesar 90,15% dan chatting online sebesar 80,86% (APJI, 2023). Artinya, orang Indonesia semakin melek dengan internet.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Guna mencapai kinerja yang optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendukung dan mendorong para pegawai untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Kinerja dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan perpaduan antara kinerja individu dan kelompok. Koopmans *et al.* (2014) mengemukakan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan bidang tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan kinerja tugas, yaitu kualitas dan kuantitas pegawai, context based performance yaitu. kerjasama dan komunikasi, dan perilaku kerja merugikan, yaitu

karyawan yang melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (Mangkunegara, 2012).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti terkait pengaruh Kontrol Diri, *Adversity Quotient*, dan perilaku *Cyberloafing*. Penelitian pertama datang dari Paramitha, *et al.* (2021) yang menjelaskan bahwa kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Ernawati *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil berbeda dinyatakan oleh Kirana, *et al.* (2024) bahwa kontrol diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun untuk penelitian dari *Adversity Quotient* yakni terdapat penelitian yang dilakukan oleh Cyntia (2016) yang menunjukkan bahwa AQ berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari. Laura & Sunjoyo (2009) juga melakukan penelitian yang hasilnya menyatakan bahwa AQ berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ablaña et al., (2016) mengemukakan bahwa *adversity quotient* bukanlah konsep yang mampu meningkatkan kinerja, artinya *adversity quotient* tidak berpengaruh terhadap bagaimana kinerja karyawan di tempat kerja. Kemudian penelitian terdahulu terhadap variabel *Cyberloafing* datang dari Paramitha, *et al.* (2021) yang mengemukakan bahwa perilaku *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Santoso, et al., (2022) yang mengemukakan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang berbeda diatas, maka argumen diatas menjadi salah satu latar belakang peneliti untuk meneliti variabel-variabel serupa di objek yang berbeda.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik dan transaksi keuangan, sehingga peranan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. PP no. 240 Tahun 1961, Perusahaan Pos dan Telekomunikasi

Nasional (PN Postel) didirikan. Dengan PP no. 30 Pada tahun 1965, PN Postel dipecah menjadi dua perusahaan, yaitu PN Pos dan Giro dan PN Telekomunikasi. Kini, unit usaha Pos Indonesia merupakan perusahaan saham gabungan dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia.

PT Pos Indonesia Cabang Bandar Lampung memiliki dan membawahi beragam kantor cabang pembantu yang tersebar di berbagai kota dan kabupaten. Ruang lingkup PT Pos Indonesia Cabang Bandar Lampung mencakup wilayah Kotamadya Bandar Lampung, Kabupaten Lampung Selatan, Pringsewu, Pesawaran, dan Tanggamus. Sebelum adanya pemekaran wilayah kabupaten, kantor cabang utama Bandar Lampung hanya membawahi 2 kabupaten dan 1 kota, yakni Kabupaten Lampung Selatan, Tanggamus dan Kota Bandar Lampung. Kemudian Kabupaten Lampung Selatan terbagi menjadi 2 yaitu Kabupaten Lampung Selatan dan Pesawaran, sedangkan Kabupaten Tanggamus terbagi menjadi 2 yaitu Tanggamus dan Pringsewu. Adanya pemekaran wilayah tersebut, wilayah kerja Kantor Pos Cabang Utama Bandar Lampung menjadi 4 kabupaten dan 1 kota, yaitu: Kabupaten Lampung Selatan, Tanggamus, Pringsewu, Pesawaran, dan Kota Bandar Lampung. Berikut disampaikan data jumlah karyawan kantor pos cabang Bandar Lampung yang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandar Lampung

No	Nama Kantor Pos	Jumlah Karyawan
1	PT Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung Cabang Utama (*Headquarters)*	110
2	PT Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung Cabang Lampung Selatan	22
3	PT Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung Cabang Pesawaran	7
4	PT Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung Cabang Tanggamus	14
5	PT Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung Cabang Pringsewu	8
6	PT Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung Unit Khusus (berdinas di perusahaan mitra PT Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung)	1

Total Jumlah Karyawan	162

Sumber: Data Internal Kantor Pos Bandar Lampung (2022)

Tabel 1 menunjukan bahwa PT Pos Indonesia (Persero) cabang Bandar Lampung memiliki jumlah karyawan sebanyak 162 orang yang tersebar di berbagai kantor pos di berbagai daerah. PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang jasa logistik dengan tugas pokok untuk mengirimkan berbagai jenis paket dan surat kepada para pelanggan yang tersebar di seluruh Lampung.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) penting bagi PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung. Perusahaan hendaknya memberikan tunjangan yang menarik kepada karyawannya melalui tanggung jawab yang jelas dalam hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, sehingga perusahaan dapat memperoleh manfaat maksimal dari potensi keberagaman yang dimiliki oleh karyawannya. Kewajiban perusahaan terhadap karyawannya antara lain memberikan kompensasi, jaminan sosial, program pelatihan, pengembangan karir, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Kepastian yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat membuat karyawan merasa nyaman dan aman.

Tabel 1.2 Data Kinerja Kantor Pos Cabang Bandar Lampung

No	Bagian	Aktivitas	Jumlah Karyawan	Target Produksi/ Tahun	Produksi Tahun 2021	Produksi Tahun 2022
1	Pelayanan	Memberikan pelayanan di loket KCU	7	8.400	7.800	6.919
2	Pelayanan Cabang	Memberikan pelayanan di loket kantor cabang	45	54.000	49.140	41.000
3	Pemasaran Logistik	Mencari dan mempertahankan pelanggan	11	3.000	2.760	2.463

No	Bagian	Aktivitas	Jumlah Karyawan	Target Produksi/ Tahun	Produksi Tahun 2021	Produksi Tahun 2022
		logistik				
4	Pemasaran Ritel	Mencari dan mempertahankan pelanggan ritel	12	2.500	2.250	1.847
5	Pemasaran Keuangan	Mencari dan mempertahankan pelanggan keuangan	9	2.000	1.810	1.546
6	Informasi Teknologi	Meningkatkan dan menjaga koneksi jaringan data	2	24	23	19
7	SDM	Mengelola kebutuhan SDM di KCU Cabang	5	60	58	51
8	Sekretariat	Mengelola administrasi dan hubungan masyarakat	1	24	23	19
9	Audit	Memeriksa pekerjaan apakah sudah sesuai SOP	1	24	58	51
10	Operasi dan Kurir	Melakukan antaran kiriman surat dan paket	64	76.800	75.013	66.071
11	Keuangan	Mencatat penerimaan dan pengeluaran anggaran	5	60	57	51

No	Bagian	Aktivitas	Jumlah Karyawan	Target Produksi/ Tahun	Produksi Tahun 2021	Produksi Tahun 2022
Jumlah			**162**	**146.892**	**138.956**	**120.005**

Tabel 2 menunjukan bahwa adanya fluktuasi pencapaian target kerja PT Pos Indonesia Cabang Bandar Lampung yang ditunjukkan pada tahun 2021 hingga tahun 2022. Salah satu ukuran kinerja adalah adanya kualitas dan kuantitas dari hasil (Mathis dan Jackson, dalam Paisal dan Anggraini, 2010). Dimulai dari bagian pelayanan yang tidak mampu memenuhi target yang diberikan dan bahkan pada tahun 2022 terjadi penurunan yang cukup signifikan. Berlanjut kepada bagian pelayanan cabang yang juga tidak mencapai target per tahun sejak tahun 2021 hingga tahun 2022. Begitupun dengan bagian pemasaran logistik dan divisi-divisi kerja lainnya yang mengalami hal serupa. Namun, divisi audit tidak mengalami hal tersebut karena dapat mencapai dan bahkan melampaui target yang diberikan. Berdasarkan beragam data kinerja yang disajikan di atas, terlihat bahwa hampir semua divisi kerja PT Pos Indonesia Cabang Bandar Lampung mengalami penurunan kinerja transaksi. Hal tersebut menimbulkan indikasi bahwa karyawan Kantor Pos Bandar Lampung memiliki permasalahan pada pribadi mereka masing-masing yang mana jika tidak ditangani segera maka tidak menutup kemungkinan bahwa kedepannya akan terus terjadi penurunan realisasi kinerja karyawan yang bisa merugikan PT Pos Indonesia Cabang Bandar Lampung.

Selain dari data terkait hasil kinerja diatas, peneliti sempat melakukan survei sebelum melakukan penelitian dengan melakukan observasi dan wawancara terhadap manajer sdm PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung. Hasil survei tersebut berupa penemuan bahwa ditemukan adanya indikasi lemahnya kontrol diri yang ada pada karyawan, seperti mudahnya mereka terdistraksi dengan berbagai hal diluar pekerjaan ketika ketika sedang bekerja, mengalami kesulitan fokus dalam bekerja, dan adanya penurunan hasil kinerja. Kemudian mayoritas karyawan tidak memiliki semangat untuk bertahan dan berjuang menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai target dan waktu yang ditentukan dan lebih memilih untuk melakukan hal-

hal lain diluar pekerjaan. Para karyawan juga masih tetap bekerja pada hari-hari libur resmi dengan alasan perusahaan untuk mengejar target, Terkait masalah *Cyberloafing*, beliau mengamini bahwa mayoritas karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung sering terpantau memainkan *gadget* mereka untuk membuka media sosial dan *e-commerce*, bahkan ada yang sempat terpantau memainkan judi *online* dikala jam kerja sedang berlangsung. Perusahaan bukan tidak melihat dan merespon masalah seperti ini. Perusahaan telah berupaya menghimbau dan melakukan sidak untuk mencegah masalah ini terjadi karena apabila masalah-masalah ini dibiarkan begitu saja, maka yang paling terasa dampaknya adalah perusahaan itu sendiri dengan menurunnya keuntungan yang diakibatkan oleh menurunnya kinerja para karyawan mereka.

Berdasarkan berbagai data yang disajikan di atas ditambah fenomena yang ada menunjukkan bahwa PT. Pos Indonesia Cabang Bandar Lampung memiliki masalah yang membuat peneliti menemukan solusi dari permasalahan tersebut, sehingga peneliti telah melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kontrol Diri, *Adversity Quotient*, dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Bandar Lampung".**

1.2. Rumusan Masalah

Menurunnya hasil produksi karyawan dari berbagai unit kerja dibandingkan dengan target perusahaan yang ditetapkan oleh PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung serta hasil observasi awal pada beberapa karyawan di berbagai unit kerja PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung yang kinerjanya kemungkinan ada hubungannya dengan masalah kontrol diri, *adversity quotient*, dan *cyberloafing*. Ketiga aspek tersebut ditengarai bersumber dari individu karyawan, kelompok dan dari organisasi itu sendiri. Kontrol diri, *adversity quotient*, dan *cyberloafing* merupakan variabel-variabel penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Singkatnya, bila pemimpin di perusahaan ini memperhatikan perilaku yang terjadi di karyawan, memberikan perhatian lebih demi menguatkan mental dan psikis para karyawan dalam bekerja, dan sedikit memberi cara penanganan dari perilaku tersebut, maka besar kemungkinan penurunan kinerja

karyawan dapat diminimalisir yang artinya akan sangat penting untuk terjadinya perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang diidentifikasi dari latar belakang tersebut yaitu:

1. Apakah Kontrol Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung ?
2. Apakah *Adversity Quotient* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung ?
3. Apakah *Cyberloafing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kontrol Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi:

1. Perusahaan

   Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan bantuan pemikiran yang berguna sebagai bahan pengambilan kebijakan guna mengetahui pengaruh Kontrol Diri, *Adversity Quotient*, dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung.
2. Ilmu Pengetahuan

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan banyak peneliti yang mengembangkan topik ini lebih jauh di masa mendatang.

3. Peneliti

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan sebagai penerapan dari ilmu yang didapat guna menjadikan diri sendiri sebagai insan yang berguna bagi masyarakat dan negara.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kontrol Diri

2.1.1. Pengertian Kontrol Diri

Chaplin (2011) berpendapat bahwa Kontrol Diri adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan perilakunya sendiri, serta kemampuan untuk mencegah atau mengatasi dorongan dan tindakan impulsif. Deskripsi ini masuk akal jika Kontrol Diri adalah kemampuan untuk mengontrol perilaku seseorang dengan cara yang mengurangi perilaku berbahaya seseorang. Teori lain yang dikemukakan oleh Gufron dan Risnawati (2014) adalah kemampuan individu untuk memahami situasi dan lingkungannya. Hal lainnya adalah kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor perilaku berdasarkan situasi yang sudah ada sebelumnya dan ekspresi kepribadian dalam sosialisasi, kemampuan untuk mengontrol perilaku, kecenderungan untuk menarik perhatian, kemauan untuk mengubah perilaku agar sesuai dengan orang lain dan berusaha membuat orang lain nyaman.

Ghufron dan Risnawati (2014) berpendapat bahwa Kontrol Diri didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengendalikan dan mengatur faktor-faktor perilaku dalam menanggapi keadaan di mana seseorang menampilkan diri dalam sosialisasi, kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan untuk memperhatikan, dan keinginan untuk memperhatikan dan mengubah perilaku seseorang atau menutupi perasaan seseorang dengan cara yang sesuai dengan orang lain. Skiner dalam Alwisol (2009) mengemukakan bahwa Kontrol Diri adalah perilaku diri dalam mengendalikan variabel eksternal yang menentukan perilaku. Perilaku dapat dikontrol dalam beberapa cara, termasuk penghindaran, stimulasi yang tidak diinginkan, dan penguatan diri.

Goldfried dan Merbau (2010) mendefinisikan pengendalian diri sebagai kemampuan untuk mengatur, mengarahkan, mengatur dan mengorganisasikan sesuatu untuk menentukan tindakan yang mungkin memiliki konsekuensi positif bagi individu. Tangney *et al.*, (2004) berpendapat bahwa Kontrol Diri didefinisikan

sebagai kemampuan untuk mengesampingkan dorongan kebiasaan dan reaksi spontan sampai sekarang dan menyesuaikan diri dengan standar orang/pihak lain. Synder dan Gangestad (2010) berpendapat bahwa Kontrol Diri berhubungan langsung dengan mengamati hubungan antara individu dan lingkungan masyarakat dan mengikuti isyarat situasional untuk mengontrol kesan seseorang terhadap masyarakat agar dapat bertindak dan berdiri secara efektif.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kontrol Diri adalah kemampuan individu untuk mengendalikan sekumpulan dorongan dalam berperilaku. Individu tertentu memiliki tingkat pengendalian diri yang tinggi, sementara yang lain memiliki tingkat pengendalian diri yang rendah.

2.1.2. Indikator Kontrol Diri

Menurut Averill dalam Ghufron dan R. Risnawati (2010), Kontrol Diri diartikan sebagai kontrol pribadi *(personal control)*. Berdasarkan konsep yang dikemukakan Averill, Kontrol Diri memiliki tiga aspek yakni pengendalian perilaku, pengendalian kognitif, dan pengendalian pengambilan keputusan.

1. Kontrol perilaku

   Kontrol perilaku adalah kesediaan untuk memberikan respon perilaku yang secara langsung dapat mempengaruhi atau mengubah situasi yang tidak menyenangkan. Kemampuan mengendalikan perilaku ini dapat dibagi menjadi dua komponen: kemampuan mengendalikan eksekusi dan kemampuan mengendalikan stimulus. Kemampuan untuk mengatur eksekusi adalah kemampuan individu untuk menggunakan kekuatan mereka untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi, baik itu diri sendiri atau aturan perilaku. Regulasi stimulus adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana menghadapi rangsangan yang tidak diinginkan.

2. Kontrol Kognitif

   Kontrol kognitif adalah kemampuan individu untuk memproses suatu informasi yang tidak perlu dengan menafsirkan, mengevaluasi, atau memasukkan peristiwa ke dalam kerangka kognitif sebagai penyesuaian psikologis atau pereda stres. Aspek ini dipecah menjadi dua komponen yakni

memperoleh informasi dan melakukan penilaian. Ketika individu mempersepsikan situasi yang tidak nyaman, individu tersebut dapat mengantisipasi situasi tersebut berdasarkan berbagai pertimbangan. Ini memiliki artian bahwa seorang individu berusaha untuk mengevaluasi dan menginterpretasikan suatu situasi atau peristiwa dengan secara subyektif mencari aspek-aspek positifnya.

3. Kontrol Keputusan

   Mengontrol pengambilan keputusan adalah kemampuan individu untuk memilih untuk menyetujui dan bertindak atas apa yang diinginkan atau harus dilakukan. Kontrol diri dalam pengambilan keputusan bekerja dengan baik ketika individu memiliki kesempatan, kebebasan, atau kemampuan untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan.

Tangney *et al.*(2004) mengemukakan lima dimensi pengendalian diri yang dapat diukur yakni :

1. Disiplin diri

   Menilai Kontrol Diri individu dalam melakukan tugas. Ini berarti bahwa individu terfokus pada tugas. Orang dengan kemampuan mendisiplinkan diri dapat menahan dari melakukan hal-hal lain yang mungkin mengganggu konsentrasi mereka.

2. Tidak sadar/tidak impulsif

   Menilai kecenderungan individu untuk melakukan tindakan impulsif dengan hati-hati dan menghindari pengambilan keputusan atau tindakan yang terburu-buru.

3. Kebiasaan sehat

   Mengatur kebiasaan sehat dan gaya hidup individu. Orang yang cenderung mengembangkan kebiasaan sehat terkadang menolak hal-hal yang dapat merugikan mereka, meskipun itu menyenangkan. Orang dengan kebiasaan sehat memprioritaskan berbagai hal yang mempengaruhi dirinya secara positif, meskipun efeknya tidak dirasakan secara langsung.

4. Etos kerja

   Mengevaluasi peraturan diri dari etika individu dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Orang yang beretika dalam bekerja dapat menjalankan tugasnya tanpa dipengaruhi oleh apapun di luar tugasnya.

5. Keandalan

   Aspek yang terkait dengan penilaian diri individu dalam pelaksanaan rencana jangka panjang yang terkait dengan hasil spesifik individu secara konsisten mengatur perilaku individu dalam realisasi setiap rencana.

2.1.3. Jenis Kontrol Diri

Menurut Block dan Block dalam MN Ghufron dan R Risnawati (2010), ada tiga jenis Kontrol Diri yakni :

1. *Overcontrol* adalah jenis Kontrol Diri yang berlebihan dan menyebabkan seseorang banyak mengendalikan dan menahan diri dalam menanggapi rangsangan.
2. *Under control* merupakan jenis Kontrol Diri dengan kecenderungan untuk melepaskan rangsangan bebas tanpa perhitungan yang matang.
3. *Aprropriate control* merupakan jenis Kontrol Diri yang memungkinkan orang mengendalikan rangsangan mereka dengan benar.

2.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Kontrol Diri

Ghufron dan R Risnawati (2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kontrol Diri terdiri dari faktor internal yaitu internal individu dan faktor eksternal yaitu lingkungan individu.

1. Faktor internal Faktor internal yang berkontribusi terhadap pengendalian diri adalah usia. Secara umum, semakin tua orang, semakin baik mereka dapat mengendalikan diri dan memikirkan apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dilakukan.

2. Faktor eksternal

   Faktor eksternal antara lain anggota keluarga di lingkungan rumah terutama orang tua sangat menentukan kemampuan seseorang dalam mengendalikan dirinya.

Papalia (2004) turut mengklasifikasikan hal ini menjadi dua faktor yaitu faktor proses atensi dan faktor pengenalan emosi negatif. Akibatnya, individu mampu mentolerir emosi negatif dalam diri mereka, yang pada gilirannya mengarah pada hasil positif: kemampuan menahan impuls dan mengendalikan perilaku. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengendalian diri adalah faktor internal dan eksternal.

2.2. *Adversity Quotient* (AQ)

2.2.1. Pengertian *Adversity Quotient* (AQ)

Adversity berasal dari kata adverse yang berarti keadaan tidak menyenangkan, ketidakbahagiaan. Oleh karena itu, adversity dapat diartikan sebagai kesulitan, masalah, atau kemalangan. Di sisi lain, menurut kamus bahasa Inggris, quotient adalah ukuran derajat atau angka dari kualitas atau karakteristik tertentu, yaitu kemampuan seseorang. Stoltz (2005) menjelaskan bahwa *Adversity Quotient* mewakili kecerdasan seseorang ketika sering menghadapi hambatan dan kesulitan. *Adversity Quotient* dapat membantu individu membangun keterampilan dan stamina untuk menghadapi tantangan kehidupan sehari-hari. *Adversity Quotient* (AQ) mengukur seberapa baik seseorang bertahan dan mengatasi kesulitan, dan seberapa akurat mereka dapat memprediksi siapa yang selamat dari kesulitan dan siapa yang binasa. AQ juga dapat memprediksi siapa yang mampu melampaui ekspektasi potensialnya. Sebuah teori yang dikenal sebagai *Adversity Quotient*, atau AQ, mengartikulasikan apa yang diperlukan untuk menjadi sukses. AQ diartikan sebagai kesanggupan atau kesanggupan seseorang dalam menghadapi permasalahan dalam kehidupan. Ini merupakan konsep baru yang menunjukkan seberapa baik seseorang mengatasi dan mengatasi kesulitan (Cando dan Villacastin, 2014).

Ristadewi, et al (2017) berpendapat bahwa *Adversity Quotient* menggambarkan kebiasaan seseorang dalam menghadapi kesulitan dan merupakan pola ketidaksadaran yang stabil yang telah berkembang selama bertahun-tahun. *Adversity Quotient* bertujuan untuk mengoptimalkan kemampuan pikiran dan upaya untuk berhasil. *Adversity Quotient* adalah instrumen yang mengukur reaksi seseorang ketika menghadapi masalah atau perubahan dan mengubahnya menjadi peluang. Karena salah satu aspek kecerdasan AQ-nya adalah kecerdasan mengatasi kesulitan. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih dalam tentang konsep AQ dapat mengarah pada pemahaman yang lebih besar tentang bagaimana individu merespons tantangan dan kesulitan hidup, memberikan indikator keberhasilan yang nyata dalam upaya sehari-hari mereka (Cando & Villacastin, 2014) .

Adversity Quotient adalah teori yang dirancang oleh Paul G. Stoltz yang bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ). Hal ini dapat terjadi karena menurut Stoltz (2005), dua hal ini saja tidak cukup prediktor kesuksesan seseorang. Baginya, meskipun dia memiliki IQ dan EQ yang tinggi, tetapi dia tidak memiliki daya juang atau kemampuan yang tinggi untuk menghadapi kesulitan, kedua hal itu tidak membantunya. Storz mengatakan kesuksesan sangat bergantung pada kemampuan seseorang yang menguasai atau menguasai hidupnya. Kesuksesan juga dapat sangat dipengaruhi dan diprediksi oleh bagaimana seseorang merespon dan menjelaskan kesulitan. Menurut Stoltz (2005), *Adversity Quotient* adalah teori yang baik dan seperangkat tindakan dan alat yang kuat yang diperlakukan dengan cara yang membantu orang melewati krisis yang sulit.

AQ dirumuskan oleh Paul G. Stoltz (2005) menggunakan tiga bidang pengetahuan: psikologi kognitif, psikoneuroimunologi, dan neurofisiologi. *Adversity Quotient* mencakup dua elemen kunci dari konsep praktis: teori ilmiah dan penerapannya di dunia nyata. Storz mengatakan ada tiga bentuk AQ. Kombinasi dari ketiga elemen tersebut, termasuk pengetahuan baru, tolok ukur, dan alat praktis, merupakan paket lengkap untuk dipahami dan dipahami. Fiksasi komponen dasar dalam pendakian sehari-hari dan kehidupan (survival). Berdasarkan ketiga faktor tersebut, *Adversity*

Quotient adalah ukuran seberapa baik seseorang bertahan hidup. Ini mengukur kemampuan individu untuk mengatasi kesulitan, mengatasi krisis apa pun, menyelesaikan masalah, tumbuh dalam jangka panjang, dan memprediksi siapa yang menyerah dan siapa yang bertahan. Berdasarkan pengertian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *Adversity Quotient* merupakan ukuran bagaimana seseorang menghadapi kesulitan, hambatan, tantangan, dan efikasi diri dalam mencapai kesuksesan yang diinginkan.

2.2.2. Teori Dasar Pembentuk *Adversity Quotient* (AQ)

Stoltz (2005) menyatakan bahwa AQ adalah penentu utama kemampuan individu untuk maju, berdasarkan tiga domain pengetahuan mendasar yang berbeda yang mendasari kesuksesan individu. Berikut ini landasan teoritis AQ yakni :

1. Psikologi Kognitif

   Psikologi kognitif adalah ilmu yang mempelajari bagaimana orang memperoleh, menguba, menyajikan, menyimpan, dan memahami pengetahuan, dan bagaimana mereka dapat menggunakan pengetahuan itu untuk merespons, memecahkan masalah, berpikir, dan berbicara. adalah. Psikologi kognitif ini mencakup beberapa konsep kunci untuk memahami efektivitas dan motivasi.

   a. Teori Ketidakberdayaan yang Dipelajari

      Woolfolk (1995) menjelaskan definisi teori ketidakberdayaan yang dipelajari adalah harapan berdasarkan pengalaman kegagalan seseorang. Teori ini dikembangkan oleh Martin Seligman, presiden American Psychological Association . Beliau mencoba menjelaskan mengapa banyak orang yang menyerah atau gagal ketika menghadapi tantangan hidup. Menurut Abramson (dalam Rehulina *et al.*, 2014), keadaan ketidakberdayaan yang dipelajari adalah perasaan ketidakmampuan untuk mengendalikan lingkungan seseorang, sikap pengabaian, keputusasaan, dan rasa tidak mampu yang kuat. mengarah pada pengakuan. Menurut para peneliti dari Grundtvig Partnership, definisi ketidakberdayaan yang dipelajari telah diusulkan sebagai persepsi atau perasaan ketidakmampuan untuk mengubah jalan hidup

seseorang sebagai pelajaran dari kegagalan masa lalu. Penyebab ketidakberdayaan yang dipelajari dapat bersifat internal, eksternal, atau keduanya bagi individu atau kelompok sosial. Hal ini dapat menyebabkan bentuk- bentuk pengucilan baru yang menghambat pertumbuhan pribadi yang positif. Ketidakberdayaan yang dipelajari, disertai dengan hilangnya kendali atas kejadian- kejadian sulit, merupakan hambatan untuk pemberdayaan yang mengarah pada kenaikan (Stoltz, 2005). Stoltz menambahkan bahwa ini mengurangi kinerja, kemauan mengambil risiko, kesehatan, vitalitas, daya tahan dan stamina. Apalagi ketidakberdayaan hanya berujung pada kekalahan.

b. Teori Atribusi, Gaya Penjelas, dan Optimisme

Menurut Stoltz (2005), teori ini berkaitan dengan teori ketidakberdayaan yang dipelajari, di mana kesuksesan seseorang bergantung pada bagaimana mereka menggambarkan atau bereaksi terhadap peristiwa kehidupan. Seligman dkk. (dalam Stoltz, 2005) menyatakan bahwa orang yang menanggapi kesulitan sebagai hal yang solid, internal, dan dapat diterjemahkan ke dalam area lain dalam hidupnya cenderung menderita di semua area kehidupannya. Di sisi lain, mereka yang menganggap situasi sulit sebagai sesuatu yang bersifat eksternal, sementara, dan membatasi memperoleh banyak manfaat, mulai dari produktivitas hingga kesehatan. Carol Dweck dari University of Illinois (Stoltz, 2005) menemukan bahwa anak-anak yang menganggap kesulitan sebagai terselesaikan ("Saya bodoh") belajar lebih sedikit. Anak-anak yang tidak berdaya fokus pada penyebab kegagalan mereka, biasanya pada diri mereka sendiri. Sebaliknya, anak-anak lain dibimbing oleh tantangan materi untuk mengalihkan perhatian mereka pada cara memperbaiki kesalahan mereka. Anak laki-laki bereaksi berbeda terhadap anak perempuan dalam situasi sulit. Anak perempuan cenderung menerima situasi yang disebabkan oleh sifat dan watak yang tetap sebagai kesalahannya, sedangkan anak laki-laki cenderung mengasosiasikan kegagalannya dengan sesuatu, tergantung apakah mereka menerima situasi tersebut sebagai

kesalahannya atau tidak. Seligman (dalam Fitriany, 2008) menggambarkan perbedaan tersebut sebagai pesimisme dan optimisme. Mereka menggambarkan kesulitan sebagai sesuatu yang terus-menerus, meluas, dan bersifat pribadi, dengan gaya penjelasan yang pesimistis. Di sisi lain, mereka yang memandang kesulitan sebagai sesuatu yang bersifat sementara, bersifat eksternal, dan membatasi memiliki gaya penjelas yang optimis. Dari penelitian Seligmen dkk. (dalam Stoltz, 2005) menemukan bahwa orang-orang yang optimis mengungguli orang-orang yang pesimistis dalam banyak bidang kehidupan sehari-hari.

c. Ketahanan dan Kemampuan Menghadapi Kesulitan

Menurut Schultz dan Schultz (dalam Istiningtyas, 2013), kepribadian resilien mendefinisikan struktur kepribadian yang dapat digunakan untuk membantu individu mengatasi stres dan menjelaskan perbedaan individu dalam mengalami stres. Ketegasan adalah faktor yang mengurangi stres dengan mengubah persepsi (Ivancevich, 2007). Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa kesulitan melibatkan kemampuan visual atau perilaku untuk mengubah stresor negatif menjadi tantangan positif. Dengan mengacu pada beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ketangguhan adalah sifat kepribadian yang mencakup kemampuan untuk mengendalikan peristiwa yang tidak menyenangkan dan memberinya makna positif agar tidak menimbulkan stres pada pihak yang terlibat. Menurut Langer dan Rodin (dalam Stoltz, 2005), pemahaman kontrol atau dominasi merupakan faktor kunci dalam menghindari ketidakberdayaan yang dipelajari, mengembangkan ketahanan, dan meningkatkan AQ -nya pada manusia.

2. Neuropsikiatri

Penelitian neuropsikiatri telah membuktikan bahwa terdapat hubungan langsung dan terukur antara apa yang dipikirkan dan dirasakan seseorang dengan apa yang terjadi di dalam tubuhnya. Cara orang bereaksi terhadap berbagai peristiwa dalam hidup dapat berdampak signifikan pada kesehatan

dan kemampuan perkembangan seseorang. Temuan oleh Vaillant, Paterson, dan Seligman menunjukkan bahwa orang yang menderita gangguan belajar, yang merupakan reaksi kuat terhadap kesulitan, meninggal lebih cepat (Stoltz, 2005). Psikoneuroimunologi, yang mempelajari psikologi, keadaan, dan ketahanan, telah menunjukkan melalui berbagai penelitian seperti apa faktor psikologis seseorang mempengaruhi fungsi sistem saraf dan kekebalan tubuh.

3. Neurofisiologis

   Nuwer dalam Stoltz (2005) menjelaskan bahwa pembelajaran perilaku dapat terjadi di otak. Inti dari penelitian neurofisiologis adalah:

   a. Otak mempunyai kemampuan membentuk kebiasaan
   b. Kebiasaan bisa tiba-tiba ditinggalkan dan diubah.
   c. Kebiasaan-kebiasaan orang yang bereaksi terhadap kesulitan dapat dengan cepat dibuang dan diubah.

Adanya penggantian, kebiasaan-kebiasaan lama hilang dan kebiasaan- kebiasaan baru terbentuk. Otak manusia dilengkapi dengan berbagai kecerdasan. Kecerdasan spiritual, emosional, intelektual, dan *adversity* (kemampuan seseorang dalam mengatasi kesulitan).

2.2.3. Indikator *Adversity Quotient* (AQ)

Stoltz (2005) menawarkan empat dimensi dasar yang menghasilkan kemampuan *Adversity Quotient* yang tinggi, yaitu :

1. C= *Control* (Pengendalian)

   Kendali berkaitan dengan seberapa besar orang merasa mampu mengendalikan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya dan sejauh mana individu merasakan bahwa kendali itu ikut berperan dalam peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Semakin besar kendali yang dimiliki semakin besar kemungkinan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dan tetap teguh dalam niat serta ulet dalam mencari penyelesaian. Demikian sebaliknya, semakin rendah kendali, akibatnya seseorang menjadi tidak berdaya menghadapi kesulitan dan mudah menyerah.

2. O2= *Origin and Ownership* (Kepemilikan)

   Kepemilikan atau dalam istilah lain disebut dengan asal-usul dan pengakuan mempertanyakan siapa atau apa yang menimbulkan kesulitan dan sejauh mana seorang individu menganggap dirinya mempengaruhi dirinya sendiri sebagai penyebab asal-usul kesulitan. Orang yang nilai origin (asal-usulnya) rendah cenderung berpikir bahwa semua kesulitan atau permasalahan yang datang itu karena kesalahan, kecerobohan, atau kebodohan dirinya sendiri serta membuat perasaan dan pikiran merusak semangatnya.

3. R = *Reach* (Jangkauan)

   Jangkauan merupakan bagian dari *Adversity Quotient* yang mempertanyakan sejauh manakah kesulitan menjangkau bagian lain dari individu. Jangkauan juga berarti sejauh mana kesulitan yang ada menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan seseorang. Jangkauan menunjukkan kemampuan dalam melakukan penilaian tentang beban kerja yang menimbulkan stress. Semakin tinggi jangkauan seseorang, semakin besar kemungkinannya dalam merespon kesulitan sebagai sesuatu yang spesifik dan terbatas. Semakin efektif dalam menahan atau membatasi jangkauan kesulitan, maka seseorang lebih berdaya dan perasaan putus asa atau kurang mampu membedakan hal-hal yang relevan dengan kesulitan yang ada, sehingga ketika memiliki masalah di satu bidang dia tidak harus merasa mengalami kesulitan untuk seluruh aspek kehidupan individu tersebut.

4. E = *Endurance* (Daya Tahan)

   Dimensi ini lebih berkaitan dengan persepsi seseorang lama atau tidaknya kesulitan berlangsung. Daya tahan dapat menimbulkan penilaian tentang situasi yang baik atau buruk. Seseorang yang mempunyai daya tahan yang tinggi memiliki harapan dan sikap optimis dalam mengatasi kesulitan atau tantangan yang sedang dihadapi. Semakin tinggi daya tahan yang dimiliki oleh individu, maka semakin besar kemungkinan seseorang dalam memandang kesuksesan sebagai sesuatu hal yang bersifat sementara dan orang yang mempunyai *Adversity Quotient* yang rendah menganggap bahwa kesulitan yang sedang dihadapi adalah sesuatu yang bersifat abadi, dan sulit untuk diperbaiki.

2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Adversity Quotient* (AQ)

Stolz menggambarkan *Adversity Quotient* sebagai bentuk kesuksesan yang diwakili oleh sebuah pohon. Bagian atas adalah kinerja manusia, yang dipengaruhi oleh bagian bawah pohon sampai akarnya. Menurut Stolz, faktor-faktor yang membentuk *Adversity Quotient* adalah:

1. Genetika

   Hal ini berkaitan dengan hereditas, yaitu pewarisan sifat-sifat tertentu dari individu orang tua. Selain ciri fisik, faktor genetik juga mempengaruhi sikap seseorang. Faktanya, *Adversity Quotient* tidak diwariskan secara genetik sebagai ciri fisiologis seseorang karena AQ merupakan hasil dari proses belajar individu, pembentukannya hanya membutuhkan keterampilan dasar yang harus dipenuhi.

2. Pelatihan

   Pendidikan dikaitkan dengan proses belajar, perubahan perilaku individu yang relatif permanen sebagai hasil dari pelatihan. Proses pembelajaran dapat berlangsung tidak hanya secara formal di sekolah dan ruang kuliah, tetapi juga secara informal dalam lingkungan keluarga dan sosial individu. *Adversity quotient* tidak lepas dari pengaruh pendidikan, keluarga, yang dialami seseorang pada awal kehidupannya. Grotberg (1999) menyatakan bahwa gaya pengasuhan dan tanggapan terhadap lingkungan sosial anak memberikan dukungan dan landasan bagi kemampuan anak untuk mengatasi tantangan hidup. Dengan kata lain, AQ dipengaruhi oleh lingkungan, dengan setiap individu mengalaminya secara berbeda dan bereaksi berbeda terhadap lingkungan tertentu baik formal atau informal.

3. Keyakinan

   Keyakinan didefinisikan sebagai penilaian subjektif terhadap dunia, termasuk pemahaman kita tentang diri kita sendiri dan lingkungan. Rasa percaya diri juga datang dari hasil pembelajaran. Keyakinan juga dipengaruhi oleh konteks budaya di mana individu hidup, seperti budaya sekolah dan rumah. Storlz mengungkapkan bahwa keyakinan adalah apa yang memotivasi orang,

dan kebanyakan orang yang sangat sukses memiliki unsur keyakinan di dalam diri mereka.

2.2.5. Tingkat *Adversity Quotient* (AQ)

Stoltz (2005) menyatakan bahwa ada tiga tipe manusia berdasarkan tingkat *Adversity Quotient*-nya:

1. Climbers

   Climbers adalah orang yang selalu optimis, melihat peluang dan celah dalam keputusasaan, dan selalu berusaha untuk maju. Peluang kecil pun bisa menjadi harapan besar untuk sukses (Agustian, 2001). Climbers adalah pemikir, selalu mempertimbangkan kemungkinan, dan tidak pernah membiarkan usia, jenis kelamin, ras, cacat fisik atau lainnya menghalangi pendakian (Stoltz, 2004).

2. Campers

   Campers adalah kelompok yang santai. Tipe ini puas dengan swasembada dan tidak menginginkan pengembangan lebih lanjut. Mereka adalah orang-orang yang takut untuk berubah dan hanya menginginkan keamanan dan kenyamanan. Namun, berkemah setidaknya telah mengambil langkah untuk menghadapi tantangan tersebut, namun tantangan tersebut berhenti ketika mencapai tahap tertentu (Stoltz, 2005).

3. *Quitters*

   Orang yang mudah menyerah adalah orang yang mudah menyerah. Anda adalah orang yang menarik diri ketika menghadapi kesulitan, menghindari komitmen, dan menyerah. Orang yang menyerah berhenti di tengah pendakian, mudah putus asa, dan cepat menyerah (Agustian, 2001). Orang tipe ini sangat senang jika kebutuhan dasarnya terpenuhi dan cenderung pasif.

2.3. *Cyberloafing*

2.3.1. Pengertian *Cyberloafing*

Teknologi telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Digitalisasi bisnis tidak dapat dihindari dan penggunaan Internet di tempat kerja semakin meningkat. Sao *et al.* (2020) menjelaskan bahwa *Cyberloafing*, juga dikenal sebagai

“Gold Brick”, mengacu pada karyawan yang menggunakan Internet untuk tujuan pribadi atau non-pekerjaan selama jam kerja sambil berpura-pura bekerja. Begitu pun Blanchard dan Henle (2008) yang berpendapat bahwa *Cyberloafing* mempengaruhi karyawan dan penggunaan perangkat internet, tetapi tidak ada hubungannya dengan kerja yang disengaja selama jam kerja. Kegiatan *Cyberloafing* meliputi *website* gaya hidup, situs berita, media sosial, belanja daring , dan bermain game daring. Adapula Askew (2019) mendefinisikan *Cyberloafing* sebagai aktivitas di mana karyawan mengakses media sosial selama jam kerja melalui ponsel pribadi, komputer kantor, atau tablet dan melakukan aktivitas yang sama sekali tidak terkait dengan pekerjaan.

Herdiati dalam Wicaksono (2019) mengemukakan bahwa *Cyberloafing* adalah penggunaan internet oleh karyawan selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Lim dan Chen (2002) berpendapat bahwa *Cyberloafing* adalah tindakan yang disengaja oleh karyawan untuk mendapatkan akses selama jam kerja, seperti berselancar di Internet, mengunjungi situs media sosial , situs berita, atau mengunduh film yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan bahwa karyawan yang terlibat dalam *Cyberloafing* menunda pekerjaan mereka dan melakukan kurang optimal, sehingga menjadi hal yang merugikan bagi berbagai perusahaan. Berikutnya Block dalam Alwilsol (2005) mendeskripsikan *Cyberloafing* sebagai perilaku karyawan yang terlibat dalam aktivitas daring yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja. Sedangkan Rogelberg (2016) menjelaskan bahwa *Cyberloafing* adalah penggunaan internet oleh pegawai atau karyawan pada saat jam kerja.

Cyberloafing telah menjadi perhatian utama bagi bisnis karena semakin banyak bisnis dan kantor yang menyediakan akses internet. Perilaku *Cyberloafing* di kantor biasanya adalah belanja daring, bermain game, menonton video, mendengarkan lagu, dan menjelajahi situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan. Berdasarkan definisi di atas, *Cyberloafing* adalah setiap perbuatan menyimpang yang dilakukan oleh pegawai atau pegawai dengan tujuan untuk menggunakan akses internet kantor atau pribadi selama jam kerja, membuka media sosial, belanja daring, mengunduh

file dan sekitarnya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dan dapat menurunkan produktivitas karyawan.

2.3.2. Faktor yang Memengaruhi *Cyberloafing*

Ozler dan Polat (2012) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang memicu munculnya perilaku *Cyberloafing* yakni :

1. Faktor Individual

   Faktor individual mempengaruhi apakah *Cyberloafing* dapat terjadi atau tidak. Berikut adalah berbagai jenis faktor individu :

   a. Persepsi dan Sikap

      Kesadaran adalah sudut pandang, sedangkan sikap adalah pilihan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Orang yang bekerja langsung dengan komputer cenderung menggunakan komputer kerja mereka untuk keperluan pribadi. Selain itu, ada hubungan positif antara sikap dan perilaku berselancar. Mereka yang memiliki sikap dan persepsi yang baik merasakan bahwa penggunaan internet mempengaruhi kinerja *Cyberloafing* mereka dan sebaliknya.

   b. Karakter Pribadi

      Penggunaan internet mengungkap berbagai jenis motivasi psikologis yang unik bagi individu. Rasa malu, kesepian, harga diri, Kontrol Diri dan kendali diri dapat mempengaruhi penggunaan internet seseorang. Salah satu bentuk penggunaan internet yang dimaksud adalah penyalahgunaan atau kecanduan internet oleh individu.

   c. Kebiasaan dan Kecanduan Internet

      Kecanduan internet yang dimaksud mengacu pada situasi yang terjadi tanpa arah sebagai respon terhadap keadaan sekitar. Individu tanpa sadar atau tanpa mempertimbangkan konsekuensi negatif dari *Cyberloafing*. Misalnya, orang yang terbiasa menggunakan internet di rumah atau di mana saja membawa kebiasaan itu ke dalam lingkungan kerjanya. Hal ini mengarah pada praktik *Cyberloafing* di lingkungan kerja.

d. Faktor Demografi

Faktor demografis yang relevan adalah status pekerjaan, tingkat gaji, persepsi otonomi di tempat kerja, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin, yang merupakan prediktor penting dari *Cyberloafing*.

2. Faktor Perusahaan

Faktor Perusahaan juga menentukan kecenderungan karyawan untuk melakukan *Cyberloafing*. Beberapa faktor perusahaan yakni :

a. Pembatasan Penggunaan Internet

Penggunaan internet di tempat kerja diharapkan dapat meningkatkan penggunaan internet oleh karyawan untuk keperluan bisnis dan pribadi. Bisnis dan kantor dapat membatasi penggunaan komputer di tempat kerja atau melarang penggunaan teknologi di kantor sesuai dengan kebijakan kantor.

b. Hasil yang Diharapkan

Hasil yang diharapkan adalah karyawan yang mengambil keputusan secara daring selama jam kerja, sama sekali tidak terkait dengan pekerjaan mereka dengan tujuan pribadi, tindakan mereka memenuhi kebutuhan mereka dan individu menghindari hasil negatif.

c. Faktor situasional

Cyberloafing biasanya terjadi ketika seorang karyawan memiliki akses internet di tempat kerja dan atasannya tidak membatasi aksesnya ke internet atau memperingatkan rekan kerja jika salah satu rekannya sedang daring selama jam kerja. Dengan kata lain, faktor situasional memainkan peran besar.

Abidin (2014) berpendapat bahwa *Cyberloafing* merusak produktivitas karyawan jika mereka menghabiskan lebih banyak waktu untuk rekreasi daripada bekerja. Produktivitas karyawan yang rendah mengurangi kontribusi karyawan terhadap kinerja dalam organisasi. Ini terjadi karena sumber daya terbuang sia-sia dengan menggunakan email atau akses internet lainnya pada waktu yang salah.

2.3.3. Dampak *Cyberloafing*

Menurut Wicaksono (2018), *Cyberloafing* merupakan kegiatan yang tidak pantas bagi karyawan, karena dapat menunjukkan hal-hal negatif seperti penurunan produktivitas akibat penggunaan internet untuk keperluan non-kerja. Selain itu pegawai yang melakukan *Cyberloafing* dapat terburu-buru dalam bekerja sehingga hasil yang dapat dicapai tidak maksimal. Lim dan Chen (2002) menjelaskan kegiatan siber (browsing dan emailing) pada jam kerja (web surfing dan e-mail) dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dan menyebabkan penggunaan waktu yang tidak produktif sehingga *Cyberloafing* adalah penyimpangan dalam pekerjaan.

Ozlar dan Polat (2012) mengemukakan bahwa aktivitas *Cyberloafing* menyebabkan biaya tambahan bagi organisasi baik dari segi sumber daya manusia maupun keuangan. Beberapa efek negatif yang dialami organisasi seperti pergantian karyawan, kehilangan reputasi, pelanggaran kerahasiaan menambah beban organisasi dan mengurangi produktivitas karyawan. Selain itu, *Cyberloafing* dapat menyebabkan masalah keamanan sistem informasi dan fungsi umum sistem organisasi, seperti infeksi virus dan penundaan tugas. Greenfield dan Davis (2002) menjelaskan bahwa *Cyberloafing* memberikan dampak negatif bagi karyawan yaitu terdistribusinya fokus karyawan terhadap pekerjaan sehingga mengganggu produktivitas yang dapat berdampak pada kinerja kerja yang tidak maksimal. *Cyberloafing* melibatkan penjelajahan berbagai situs web di Internet, mengirim dan menerima pesan pribadi, yang dapat mengurangi sumber daya kognitif bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya.

Blanchard dan Henle (2008) mencatat efek perilaku *Cyberloafing* di tempat kerja, yaitu:

1. Berkurangnya produktivitas dapat menyebabkan pekerja menggunakan metode lain untuk menghindari tugas dengan teknologi modern tanpa harus berada di depan komputer dan aktif selama satu jam kerja penuh.

2. Degradasi kinerja yang berlebihan dari sistem komputer dan jaringan internet perusahaan dapat menyebabkan sumber daya komputasi yang berlebihan dan mengakibatkan berkurangnya bandwidth atau kecepatan koneksi Internet.
3. Pelaku *Cyberloafing* dapat mengangkat masalah kriminal hukum lainnya seperti pelecehan seperti pesan seksis atau rasis yang dikirim oleh karyawan, pelanggaran hak cipta seperti karyawan menggunakan karyawan untuk berbohong tentang bos di ruang obrolan, dan pelanggaran tugas.

2.3.4. Indikator *Cyberloafing*

Lim (2002) membagi *Cyberloafing* menjadi dua aspek:

1. Aktivitas Surat elektronik

   Cyberloafing jenis ini mencakup semua aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (untuk keperluan pribadi) melalui email selama jam kerja. Contoh aktivitas *Cyberloafing* ini antara lain memeriksa, membaca, dan menerima email pribadi.
2. Aktivitas Penjelajahan Internet

   Jenis *Cyberloafing* ini melibatkan penjelajahan situs internet yang tidak terkait dengan pekerjaan dengan menggunakan akses internet bisnis atau pribadi selama jam kerja. Contoh aktivitas *Cyberloafing* ini antara lain browsing situs olahraga, situs berita, dan situs dewasa.

Selanjutnya menurut Blanchard dan Henle (2008), aspek *Cyberloafing* dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu minor dan mayor.

1. *Minor Cyberloafing*

   Penggunaan fasilitas internet oleh pegawai di kantor yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan. Ini termasuk mengirim dan menerima email, mengunjungi situs olahraga, mengunjungi berbagai aplikasi media sosial jual beli daring, dan mengunjungi situs berita tentang dunia artis.
2. *Serious Cyberloafing*

   Perilaku karyawan pada saat menggunakan fasilitas internet di dalam kantor yang tergolong serius karena mengarah pada pelanggaran kode etik, bersifat ilegal dan dapat merusak sistem organisasi.

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi salah satu aspek penting yang tidak bisa diabaikan bagi suatu perusahaan karena berfungsi sebagai fondasi dalam mewujudkan karyawan yang terampil dan profesional dalam bekerja. Apabila Kinerja Karyawan diabaikan, maka tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara lancar. Kinerja digunakan sebagai metrik untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya dan dapat diukur dari aspek Kinerja Karyawan.

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja individu seorang karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil profesional seseorang dalam hal tujuan yang dicapai atau tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Secara etimologis, kata "kinerja" bermakna sesuatu yang dapat dicapai, prestasi yang disajikan, kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Dalam kamus bahasa Inggris Indonesia modern, istilah kinerja digunakan ketika seseorang dengan terampil melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang ada. Menurut Koopmans *et al.* (2014), Kinerja Karyawan sebagai pola perilaku atau tindakan karyawan yang searah dengan tujuan perusahaan. Menurut Simmamora (2004), kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai berbagai persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan buah dari pekerjaan, proses manajemen atau perusahaan dimana pekerjaan harus bisa didemonstrasikan dan diukur secara khusus.

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lain halnya dengan Mathis (2006) yang berpendapat bahwa Kinerja Karyawan merupakan faktor terpenting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja individu karyawan adalah keterampilan, dukungan perusahaan dan kontribusi. Siagian (2002) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya perusahaan, manajemen dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan beragam faktor lainnya.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dan biasanya dapat digunakan sebagai metrik untuk mengevaluasi karyawan dan perusahaan. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Ini tidak mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi seberapa baik atau buruknya kinerja seseorang. Kesuksesan atau kegagalan dalam menyelesaikan tugas dalam suatu perusahaan berkaitan erat dengan Kinerja Karyawan. Pencapaian kinerja merupakan aspek yang memerlukan perhatian khusus guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kesimpulan dari penjelasan beberapa ahli di atas adalah kinerja seorang karyawan merupakan tingkat himbauan atau hasil profesional individu dalam hal mencapai tujuan yang diinginkan atau tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja bermakna sesuatu yang dapat dicapai, prestasi yang disajikan, kemampuan dalam melakukan pekerjaan.

2.4.2. Indikator Kinerja

Menurut Koopmans *et al*. (2014), kinerja memiliki beberapa dimensi yang digunakan untuk pengukuran kinerja, yaitu:

1. Kinerja tugas

   Kinerja tugas berpatokan pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan berbagai utama, termasuk kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisiran tugas, berorientasi pada hasil, menciptakan skala prioritas dan pekerjaan yang ditunaikan secara efisien.

2. Kinerja kontekstual

   Kinerja kontekstual berkaitan dengan perilaku karyawan yang mendukung perusahaan, sosial dan ekologis dimana beragam tugas pekerjaan utama, misalnya tanggung jawab pada pekerjaan, kreatif, berinisiatif, menikmati tugas yang sulit, berkomunikasi secara efektif, berkolaborasi serta mau menerima dan belajar dari orang lain.

3. Praktik Kerja Kontraproduktif

   Kinerja yang bersifat kontraproduktif dapat merugikan atau berbahaya bagi kelangsungan perusahaan, misalnya melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan, rekan kerja, atau atasan serta membuat kesalahan yang baik disengaja maupun tak disengaja.

Dari penjelasan di atas, disimpulkan bahwa kinerja tugas, kinerja situasional, dan kinerja tidak produktif menjadi gugus ukuran kinerja dikarenakan dengan mengetahui mengenai perilaku dan keterampilan karyawan baik yang mendukung ataupun tidak mendukung dapat membantu perusahaan mencegah terwujudnya Kinerja Karyawan yang rendah sehingga solusinya dapat segera dicari demi meningkatkan Kinerja Karyawan yang kurang baik. Dari pembahasan di atas pula dapat disimpulkan bahwa indikator Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja tugas, kinerja situasional, dan praktik kerja yang tidak produktif.

2.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2018), faktor-faktor berikut ini dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan:

1. Kualitas

   Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap hasil dari pekerjaannya serta apakah dia kompeten dan terampil dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.Kualitas kerja juga menjadi salah satu aspek yang dievaluasi selain perilaku karyawan guna menilai kinerja individu seperti komitmen, loyalitas, kepemimpinan, integritas, kolaborasi, dan partisipasi karyawan.

2. Kuantitas

   Kuantitas merupakan semua jenis satuan ukuran yang terkait dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan, dan diwakili oleh ukuran angka.Ini dapat diperhatikan dari hasil kerja karyawan dengan menggunakan waktu dan kecepatan pengerjaan tertentu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

3. Ketepatan waktu

   Tepat waktu merupakan patokan apakah waktu yang diberikan untuk menuntaskan pekerjaan telah sesuai dengan waktu yang dijadwalkan. Suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang diinginkan dari awal, dilihat dari perspektif koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

   Efektivitas merupakan jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu guna memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa mematikan cara dan sumber daya itu serta tidak memberi tekanan di luar batas terhadap eksekusinya.

5. Kemandirian

   Kemandirian merupakan suatu sikap dimana seseorang dapat menjadi dirinya sendiri untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas kemauan sendiri dan untuk kebutuhan sendiri tanpa pertolongan orang lain, termasuk berpikir dan bertindak kreatif, penuh inisiatif, dapat mempengaruhi lingkungan, memiliki kepercayaan diri dan memperoleh kepuasan diri dari usahanya.

6. Komitmen kerja

   Komitmen kerja merupakan kemampuan seorang pegawai atau anggota suatu perusahaan yang menjunjung tinggi nilai-nilai guna mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan keanggotaan perusahaan.

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan sehingga beragam faktor yang mempengaruhi kinerja harus dikelola dengan baik agar menimbulkan dampak positif.

2.5. Penelitian Terdahulu

Peneliti melakukan studi literasi dalam rangka menambah wawasan karena untuk melakukan sebuah penelitian diharuskan untuk mempelajari berbagai penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang tengah dilaksanakan. Penelitian terdahulu berguna sebagai referensi peneliti. Tujuan utama penelitian terdahulu

adalah untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan untuk melakukan penelitian. Penelitian terdahulu yang peneliti rujuk tersaji pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tangney et al (2004)	*High Self-Control Predicts Good Adjustment , Less Pathology , Better Grades , and Interpersonal Success*	Penelitian ini menyatakan bahwa variabel kontrol diri memiliki pengaruh positif ke berbagai bidang, termasuk ke kinerja karyawan.
2	Ernawati *et al.*, (2021)	Pengaruh Kontrol Diri dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai SDN di Kelurahan Kembang Kuning Boyolalipada Masa Pandemi Covid-19	Penelitian ini menyatakan bahwa variabel kontrol diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel perilaku *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3	Budiarti (2023)	Pengaruh Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menyatakan bahwa variabel perilaku pengendalian diri berpengaruh positif dan signifikan. Variabel *cyberloafing juga* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Laura dan Sunjoyo (2009)	Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada Holiday Inn Bandung)	*Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Holiday Inn Bandung. Hal tersebut dibuktikan melalui analisis regresi linier bahwa semakin tinggi tingkat *Adversity Quotient*, maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan, dan sebaliknya semakin rendah tingkat *Adversity Quotient*, maka semakin rendah tingkat Kinerja Karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5	Cyntia Dwi Sapta (2016)	Pengaruh Narsisme dan *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y(Studi Kasuspada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk)	Penelitian ini menyatakan bahwa variabel *Adversity Quotient* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Tbk yang artinya setiap peningkatan *Adversity Quotient* meningkatkan kinerja dari karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk.
6	Jean Marie D. Candoand Luni N.Villacastin (2014)	*The Relationship Between Adversity Quotient (AQ) and Emotional Quotient (EQ) and Teaching Performance of College PE Faculty Membersof CIT University*	*Adversity Quotient* digunakan dalam memprediksi keberhasilan sangat berguna untuk memungkinkan seseorang menentukan bagaimana ia dalam mengelola dan menghadapi kesulitan. *Emotional quotient* juga harus mempertimbangkan domain individualnya karena kesuksesan karir, dalam hal ini, keberhasilan dalam mengajar, berasal dari pemahaman yang akurat tentang bagaimana seseorang harus mengamati dan mengendalikan kedua emosinya juga seperti orang lain.
7	Prasetya (2020)	Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Control* sebagai *variabel moderating*	Penelitian ini menyatakan bahwa variabel *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan variabel *self control* memoderasi *cyberloafing* terhadap kinerjast
8	Lim (2002)	*The IT way of loafing on the job*: *cyberloafing, neutralizing and organizational justice*	Penelitian ini menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap *organizational justice*.
9	Koopmans, *et al* (2014)	*Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire.*	Penelitian ini menjelaskan mengenai keabsahan konstruk *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang digunakan untuk mengukur kinerja individual secara menyeluruh dan dapat digunakan

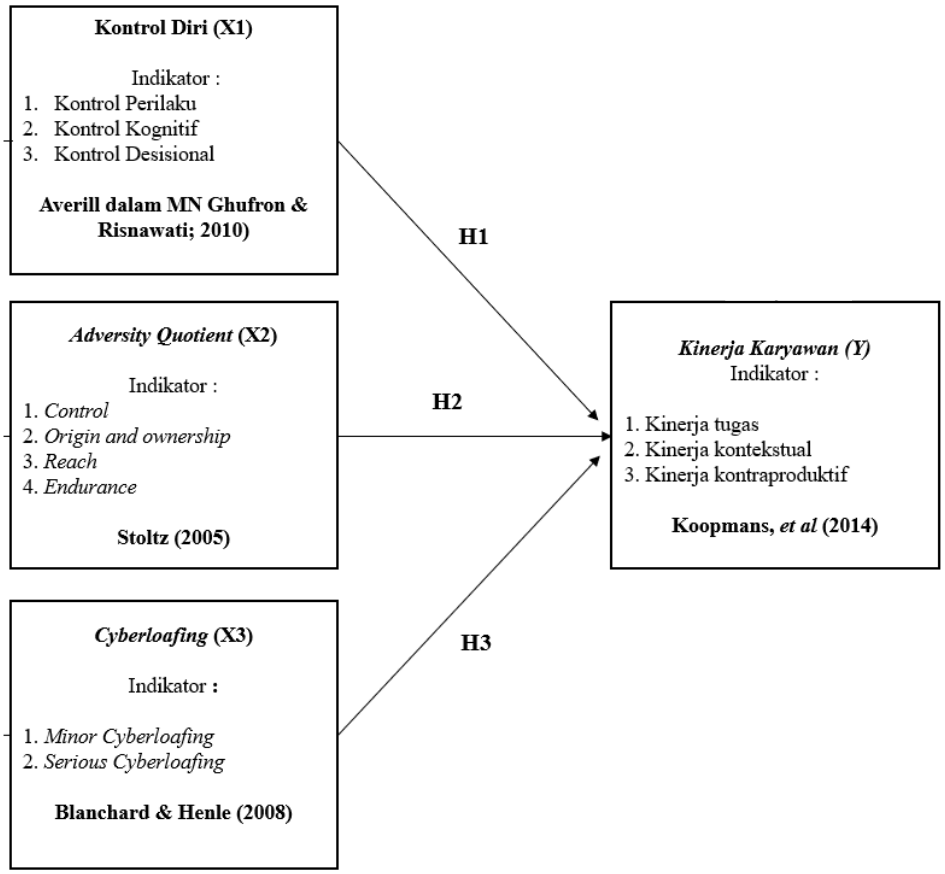
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			oleh berbagai sektor pekerjaan, dalam penelitian ini, sebanyak 1.424 karyawan dari berbagai sektor di Belanda dikerahkan.

Berbagai penelitian terdahulu yang telah dirangkum oleh peneliti di atas masih sedikit yang membahas mengenai variabel Kontrol Diri (X1), *Adversity Quotient* (X2), dan *Cyberloafing* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan atau hanya melakukan penelitian per variabel dengan variabel lain yang tidak sesuai dengan penelitian ini. Beragam penelitian terdahulu tersebut juga tidak ada yang pernah dilakukan di PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung.

sye

2.6. Kerangka Pemikiran

Uraian ide-ide yang telah dikemukakan di atas memberikan pondasi, arah, dan penjelasan pokok permasalahan untuk tema-tema kunci yang diteliti untuk mengarah pada pengembangan kerangka teoritis tentang pengaruh Kontrol Diri, *Adversity Quotient*, dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung. Kerangka teoritis yang digunakan dalam penelitian ini tersaji pada Gambar 1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kontrol Diri (X1), *Adversity Quotient* (X2) dan *Cyberloafing* (X3).

2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah klaim tentatif berdasarkan beberapa referensi yang mirip dengan yang diklaim dan membutuhkan bukti kebenarannya.Menurut Sanusi (2016), hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti keraguan dan thesis yang berarti kebenaran. Menurut Fitrah dan Luthfiyah (2017), fungsi hipotesis adalah: sebagai pedoman penelitian untuk membantu mencegah pengumpulan data yang tidak relevan atau memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti. Hipotesis memudahkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang masalah yang diteliti. Hipotesis juga berguna sebagai kerangka kerja untuk meyakinkan peneliti. Hipotesis yang menyatakan kausalitas adalah hipotesis yang menyatakan satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Hubungan ini dengan jelas menyatakan bahwa variabel bebas memunculkan variabel terikat. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah:

1. Keterkaitan Variabel Kontrol Diri terhadap Kinerja Karyawan

   Kontrol diri adalah kemampuan individu untuk mengendalikan sekumpulan dorongan dalam berperilaku. Individu tertentu memiliki tingkat pengendalian diri yang tinggi, sementara yang lain memiliki tingkat pengendalian diri yang rendah. Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ernawati *et al.* (2021) yang menyatakan bahwasanya kontrol diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Paramitha *et al.* (2021) yang menyatakan bahwasanya kontrol diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembahasan di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

   H1 : Kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung.

2. Keterkaitan Variabel *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan

   Adversity quotient merupakan ukuran bagaimana seseorang menghadapi kesulitan, hambatan, tantangan, dan efikasi diri dalam mencapai kesuksesan yang diinginkan. Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Laura dan Sunjoyo (2009) yang menyatakan bahwasanya *adversity quotient*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Cyntia (2016) yang menyatakan bahwa *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pembahasan di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

H2 : *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung

3. Keterkaitan Variabel *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan

   Cyberloafing adalah setiap perbuatan menyimpang yang dilakukan oleh pegawai atau pegawai dengan tujuan untuk menggunakan akses internet kantor atau pribadi selama jam kerja, membuka media sosial, belanja daring, mengunduh file dan sekitarnya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Paramitha *et al,* (2021) yang menyatakan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Syed (2020) yang menyatakan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembahasan di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

   H3 : *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau keinginan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Objek penelitian ini adalah PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung.

3.2. Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini dan termasuk dalam penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berfokus pada analisis data berupa angka, yang diolah dengan menggunakan metode statistik. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian inferensial dan didasarkan pada kesimpulan hasil tentang probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nol. Metode kuantitatif menunjukkan pentingnya perbedaan kelompok atau pentingnya hubungan antar variabel yang diteliti. Secara umum, penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan sampel yang besar (Azwar, 2007). Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yakni variabel bebas dan variabel terikat mempengaruhi variabel.

3.3. Sumber Data

3.3.1. Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang dapat diperoleh secara langsung melalui sumber data pertama yang berada pada objek penelitian. Peneliti memperoleh sumber data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh responden. Data primer memiliki dua tipe berdasarkan sifatnya, yaitu :

1. Data kualitatif, ialah data yang bersifat tak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya bisa jadi beragam dan tidak sama. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan karyawan yang terlibat penelitian memiliki keleluasaan untuk menyampaikan pendapat. Peneliti memperoleh data kualitatif langsung dari Kantor Pos Bandar Lampung, seperti penjelasan secara umum dan struktur

perusahaan, hasil penyebaran kuesioner, dan beragam informasi lainnya yang dapat membantu jalannya penelitian ini.

2. Data kuantitatif, ialah data yang bersifat terstruktur dan data ini mudah untuk dibaca oleh peneliti. Data tipe ini merupakan data yang bisa dihitung karena berupa kumpulan angka yang diperoleh langsung, seperti jumlah pegawai dan sebagainya. Sumber data dari tipe ini adalah dari karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung selaku responden dengan kuesioner sebagai instrumen utama.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sekumpulan informasi yang bersumber dari sumber yang telah ada seperti situs internet, catatan, dokumentasi perusahaan, dan studi pustaka yang ada hubungannya dengan penelitian. Data jenis ini terbagi menjadi dua berdasarkan sumber penyedianya, yaitu :

1. Data Internal, yaitu data yang berasal dari dalam objek penelitian itu sendiri. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data dari arsip dan dokumentasi PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung
2. Data Eksternal, yaitu data yang berasal dari luar objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data dari penelitian terdahulu, literatur, karyawan, dan jurnal yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas pada penelitian ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2018) berpendapat bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapat data. Terdapat tiga metode yang dilakukan peneliti dalam melakukan pengumpulan data guna memperoleh informasi terkait yang diperlukan untuk penelitian, yaitu:

3.4.1. Kuesioner

Kuesioner adalah wawancara secara tidak langsung, pengumpulan data diperoleh melalui sekumpulan pertanyaan-pertanyaan yang dikirim atau diberikan langsung

kepada responden. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan secara tertulis yang sebelumnya sudah dirumuskan oleh peneliti dan yang dijawab oleh responden (Supriyanto & Ekowati, 2019). Pengumpulan data melalui kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efisien disebabkan kuesioner dapat dikirim melalui surat atau disebarkan dan diisi secara daring. Pada penelitian ini, Skala Likert menjadi alat untuk melakukan pengukuran ini, dimana skor setiap jawaban responden, yaitu: jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

3.4.2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan berbagai bahan terkait dengan penelitian terdahulu yang berasal dari sejumlah jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta beragam publikasi lain yang bisa dijadikan sumber penelitian.

3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1. Populasi

Populasi bermakna wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung yang berjumlah 162 orang.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel berupa convenient sampling dengan ukuran sampel sesuai dengan teorinya Slovin. Berikut ini cara menentukan ukuran sampel berdasarkan rumus Slovin (Sevilla et al., 2007).

$$n = \frac{N}{1+Ne^4}$$

Dimana :
n = jumlah sampel yang dicari

N = ukuran populasi
e = tingkat kesalahan 10 %

Penelitian ini menggunakan batas toleransi kesalahan sebesar 5%. Alasannya adalah dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%. Semakin sedikit sampel yang digunakan maka semakin besar potensi tingkat kesalahan. Jumlah populasi yang digunakan sebagai dasar perhitungan adalah 162 orang dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{162}{1 + 162\ x\ 5\%^2}$$

$$n = \frac{162}{1 + 162\ x\ 0{,}0025}$$

$$n = \frac{162}{1 + 0{,}405}$$

$$n = \frac{162}{1{,}405}$$

$$n = 115{,}3$$

$$n = 115$$

Berdasarkan perhitungan sampel yang telah dilakukan di atas, peneliti mengambil sampel sebanyak 115 responden dari jumlah populasi yang ada di PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kelompok, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Peneliti menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Definisi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

1. Variabel bebas (*Independent variable*)

   Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono,2018). Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu Kontrol Diri (X1), *Adversity Quotient* (X2), dan *Cyberloafing* (X2).

2. Variabel Terikat *(Dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2018). Penelitian ini menggunakan 1 variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Operasional variabel adalah petunjuk tentang bagaimana variabel dapat diukur. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur variabel. Operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Skala
Kontrol Diri (X1)	Kemampuan seseorang untuk mengendalikan perilakunya sendiri, serta kemampuan untuk mencegah atau mengatasi dorongan dan tindakan impulsif. **Chaplin (2011)**	1. Kontrol Perilaku 2. Kontrol Kognitif 3. Kontrol Desisional **Averill (dalam MN Ghufron & Risnawati; 2010)**	*Likert*
Adversity Quotient(X2)	AQ adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi kesulitan, kegagalan, hambatan, sekaligus mengubah kesulitan dan kegagalan itu menjadi peluang untuk meraih tujuan dan kesuksesan. **(Stoltz, 2005)**	1. Control 2. Origin and ownership 3. Reach 4. Endurance **(Stoltz, 2005)**	*Likert*
Cyberloafing (X3)	*Cyberloafing* merupakan	1. *Minor Cyberloafing*	*Likert*

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Skala
	segala bentuk perilaku karyawanyang menggunakan akses internet perusahaan untuktujuan pribadi disaat jamkerja. **(Blanchard & Henle, 2008)**	2. *Serious Cyberloafing* **(Blanchard & Henle, 2008)**	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan sebagai pola perilaku atau tindakan karyawan yang searah dengan tujuan perusahaan. **Koopmans *et al.* (2014)**	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Kinerja kontraproduktif. **(Koopmans, *et al.* 2014)**	*Likert*

3.7. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2018), skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi suatu orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka dari itu, untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, peneliti menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Jawaban yang diberikan dalam penelitian ini terhadap karyawan kemudian diberi skor dengan berpatokan pada skala Likert. Variabel yang diukur selanjutnya dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala Likert. Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yakni: Pernyataan positif dan pernyataan negatif.Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor: 1, 2, 3, 4, dan 5. Skala Likert pernyataan positif menurut Sugiyono (2018) tersaji pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Skala Likert Pernyataan Positif

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.8. Uji Instrumen Penelitian

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dapat dianggap valid jika pernyataan pada kuesioner dapat menjelaskan hal yang diukur oleh kuesioner tersebut. Peneliti menggunakan teknik uji validitas berupa teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS versi 25. Tingkat interkorelasi antar variabel dilakukan dengan metode *Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor. Apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Keabsahan butir kuesioner dapat diketahui jika nilai faktor *loading* $\geq$ 0,5. Apabila terdapat nilai faktor *loading*< 0,5 maka wajib dikeluarkan dan begitu seterusnya hingga tiada lagi nilai kurang dari 0,5 atau menjadi cross loading.

Perhitungan validitas dari sebuah instrumen penelitian menggunakan rumus korelasi pearson. Sebuah instrumen dinyatakan valid apabila menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian validitas dilakukan terhadap masing-masing butir pernyataan kuesioner dengan menggunakan uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dengan hasil uji validitas tersaji pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas KMO MSA Variabel Kontrol Diri, *Adversity Quotient* (AQ), *Cyberloafing*, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	KMO *Measuring of Sampling Adecuacy*	*Loading Factor*	Keterangan (≥0,5=Valid)
Kontrol Diri (X1)	1	0,654	0,762	Valid
	2		0,856	Valid
	3		0,751	Valid
	4		0,694	Valid
	5		0,850	Valid
	6		0,745	Valid
	7		0,772	Valid
	8		0,717	Valid
	9		0,696	Valid
	10		0,768	Valid
	11		0,773	Valid
	12		0,810	Valid
	13		0,659	Valid
	14		0,639	Valid
	15		0,761	Valid
	16		0,834	Valid
	17		0,717	Valid
	18		0,768	Valid
	19		0,784	Valid
	20		0,664	Valid
	21		0,871	Valid
	22		0,832	Valid
	23		0,645	Valid
Adversity Quotient (X2)	1	0,625	0,756	Valid
	2		0,765	Valid
	3		0,856	Valid
	4		0,549	Valid
	5		0,636	Valid
	6		0,789	Valid
	7		0,791	Valid
	8		0,782	Valid
	9		0,750	Valid
	10		0,724	Valid
	11		0,809	Valid
	12		0,928	Valid
	13		0,658	Valid
	14		0,778	Valid
	15		0,684	Valid
	16		0,783	Valid
	17		0,856	Valid
	18		0,837	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	KMO *Measuring of Sampling Adecuacy*	*Loading Factor*	Keterangan (≥0,5=Valid)
	19		0,768	Valid
	20		0,696	Valid
Cyberloafing (X3)	1	0,671	0,721	Valid
	2		0,688	Valid
	3		0,899	Valid
	4		0,707	Valid
	5		0,760	Valid
	6		0,844	Valid
	7		0,725	Valid
	8		0,843	Valid
	9		0,655	Valid
	10		0,611	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,630	0,777	Valid
	2		0,871	Valid
	3		0,668	Valid
	4		0,796	Valid
	5		0,796	Valid
	6		0,860	Valid
	7		0,830	Valid
	8		0,778	Valid
	9		0,726	Valid
	10		0,771	Valid
	11		0,921	Valid
	12		0,567	Valid
	13		0,829	Valid
	14		0,697	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3.2, bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan ke tahap penelitian selanjutnya.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikategorikan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten antar waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Teknik yang digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas menggunakan uji *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dapat dianggap valid apabila nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,6. Pengukuran reliabilitas pertanyaan dalam instrumen kuesioner pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α), dengan

syarat nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,5. Berikut daftar kategorisasi reliabilitas dengan daftar besaran nilai koefisien r tersaji pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Koefisien Nilai r *Cronbach Alpha*

Koefisien r	Reliabilitas
0,800-1,000	Sangat Tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup/Sedang
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat Rendah

Hasil pengujian reliabilitas item instrumen variabel penelitian menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* (α) dengan kriteria *Cronbach's Alpha* tersaji pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kontrol Diri, *Adversity Quotient* (AQ), *Cyberloafing*, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	*Cronbach's Alpha*	*Cronbach's Alpha If Item Deleted*	Keterangan
Kontrol Diri (X1)	1	0,847	0,838	Reliabilitas Sangat Tinggi
	2		0,847	
	3		0,835	
	4		0,844	
	5		0,854	
	6		0,844	
	7		0,836	
	8		0,833	
	9		0,841	
	10		0,844	
	11		0,833	
	12		0,844	
	13		0,844	
	14		0,845	
	15		0,842	
	16		0,838	
	17		0,839	
	18		0,838	
	19		0,842	
	20		0,830	
	21		0,843	
	22		0,844	
	23		0,841	

Variabel	Item Pertanyaan	*Cronbach's Alpha*	*Cronbach's Alpha If Item Deleted*	Keterangan
Adversity Quotient (X2)	1	0,926	0,925	Reliabilitas Sangat Tinggi
	2		0,917	
	3		0,924	
	4		0,924	
	5		0,926	
	6		0,919	
	7		0,921	
	8		0,927	
	9		0,920	
	10		0,921	
	11		0,920	
	12		0,926	
	13		0,920	
	14		0,918	
	15		0,919	
	16		0,927	
	17		0,919	
	18		0,924	
	19		0,919	
	20		0,927	
Cyberloafing (X3)	1	0,899	0,883	Reliabilitas Sangat Tinggi
	2		0,887	
	3		0,904	
	4		0,899	
	5		0,897	
	6		0,878	
	7		0,888	
	8		0,872	
	9		0,885	
	10		0,884	
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,777	0,771	Reliabilitas Tinggi
	2		0,749	
	3		0,756	
	4		0,761	
	5		0,769	
	6		0,767	
	7		0,770	
	8		0,759	
	9		0,767	
	10		0,766	
	11		0,759	
	12		0,766	
	13		0,772	

Variabel	Item Pertanyaan	*Cronbach's Alpha*	*Cronbach's Alpha If Item Deleted*	Keterangan
	14		0,766	

Tabel 3,5 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel Kontrol Diri mendapatkan kriteria reliabilitas tinggi, *Adversity Quotient* (AQ) mendapatkan kriteria reliabilitas tinggi, *Cyberloafing* mendapatkan kriteria reliabilitas tinggi, dan Kinerja Karyawan mendapatkan kriteria reliabilitas tinggi dengan bukti nilai *Cronach's Alpha* keempat variabel diatas lebih dari 0,6 dan layak untuk dilanjut ke proses selanjutnya.

3.9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya serta variabel pengganggu mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas data dapat diuji dengan teknik *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan syarat apabila nilai signifikansi > 5% atau 0,5, maka data memiliki distribusi normal, Apabila hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi < 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Uji asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas data hasil kuesioner dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan hasil pengujian tersaji pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	,0000000
	Std, Deviation	1,44037393
Most Extreme Differences	*Absolute*	0,042
	Positive	0,042
	Negative	-0,032
Test Statistic		0,042
Asymp, Sig, (2-tailed)		0,200[c,d]

a, Test distribution is Normal,
b, Calculated from data,
c, Lilliefors Significance Correction,
d, This is a lower bound of the true significance,

Tabel 3,6 menunjukkan bahwa nilai *Asymp, Sig, (2-tailed)*/nilai sigma variabel Kontrol Diri (X1), *Adversity Quotient* (X2), *Cyberloafing* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) bernilai > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

3.10. Uji Analisis Data

3.10.1. Analisis Data Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.10.2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian data untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, maka digunakanlah uji parsial atau uji t dengan uji regresi linear sederhana. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel-variabel bebas yaitu variabel Kontrol Diri (X1), *Adversity Quotient* (X2), dan *Cyberloafing* (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, dengan bentuk pengujian hipotesis dengan cara membandingkan dengan dengan ketentuan sebagai berikut:

a, H0 diterima dan Ha ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau sig $t \geq \alpha$ (0,05)

b, H0 ditolak dan Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sig $t < \alpha$ (0,05)

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kontrol Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung, Hal ini berarti apabila manajemen meningkatkan kontrol diri, maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya.
2. *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifkan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung, Hal ini berarti apabila manajemen meningkatkan *Adversity Quotient*, maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya.
3. *Cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung, Hal ini berarti apabila *Cyberloafing* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya.

5.2. Saran

Setelah penarikan kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut,

1. Perusahaan, terutama manajemen, disarankan untuk memberikan pengertian dan dukungan kepada para karyawannya untuk dapat melakukan banyak hal menyenangkan dalam bekerja meskipun beresiko tinggi, Hal ini bertujuan agar mendorong karyawan untuk mengeluarkan potensi terbaiknya dalam menunaikan kewajibannya meskipun hal tersebut beresiko terhadap dirinya dan perusahaan dapat memitigasi resiko tersebut dengan baik serta agar para karyawannya tidak merasa jenuh karena hanya melakukan pekerjaan dengan cara yang monoton.

2. Perusahaan, terutama manajemen, disarankan untuk memberikan dukungan dalam berbagai hal kepada para karyawan yang telah melakukan kesalahan agar mereka mudah bangkit dan Kembali bekerja seperti biasa, Hal ini dimaksudkan agar para karyawan memiliki mental dan semangat yang baik untuk dapat bangkit kembali ketika melakukan sebuah kesalahan di tempat kerja.

3. Perusahaan, terutama manajemen, disarankan untuk memberikan pengertian dan waktu liburan yang sesuai kepada para karyawannya ketika mereka tidak mendapat jatah liburan yang sesuai, Ini tentu membuat para karyawan kecewa karena sebagaimana manusia pada umumnya yang setelah lelah bekerja maka mereka membutuhkan waktu untuk menyegarkan diri mereka.

4. Perusahaan, terutama manajemen, disarankan untuk memberikan perhatian dan semangat kepada para karyawan yang pendapatnya berbeda dengan atasan, Ini bertujuan untuk memastikan para karyawan tidak merasa bahwa hak bersuara mereka dikekang oleh perusahaan dan mempererat hubungan antara atasan dan karyawan.

5. Para karyawan disarankan agar mengurangi intensitas mengunduh musik/film/video saat jam kerja sehingga perilaku *Cyberloafing* di tempat kerja dapat dicegah, *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sehingga manajemen disarankan untuk rutin mengawasi para karyawan saat jam kerja.

6. Para karyawan disarankan agar rutin mencatat pencapaian kinerja mereka setelah mereka tuntas melakukan suatu pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, R. 2014. The Relationship of *Cyberloafing* Behavior with Big Five Personality Traits. *Austria Journal of Basic and Applied Sciences*, 8(12). 61-66.

Ablaña, M. V. V, Isidro, D. J., & Gino A. Cabrera, M. (2016). *Correlation between adversity quotient and job performance of lgu employees of Tayabas City : input to effective public personnel management.* Journal of Research of the College of Arts and Sciences, Southern Luzon State University, Lucban, Quezon, PH, 8(2), 109–122.

Alwilsol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.

Agustian, A. G. 2001. *Emotional Spiritual Quotient (ESQ).* Jakarta

APJI. 2023. Hasil Survey Profil Internet Indonesia 2023. Apji.or.Od, June. apji.or.id

Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.

Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.

Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. 2007. The strength model of self-control. *Current Directions in Psyclwlogicnl Science*, 16(6), 351-355. https:/ / doi.org/10.llll/j.1467-8721.2007.00534.x

Blanchard, A. L., & Henle, C. A. 2008. Correlates Of Different Forms Of *Cyberloafing*: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior,* 24(3), 1067–1084.

Budiarti, I. 2023. Pengaruh Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan.

Cando, J. M. D., & Villacastin, L. N. 2014. The relationship between *Adversity Quotient* (AQ) and Emotional Quotient (EQ) and teaching performance of college PE faculty members of CIT University. I*nternational Journal of Sciences: Basic and Applied Research,* 18(2), 354–367.

Chaplin. 2011. *Kamus Lengkap Psikologi (terjemahan Kartini Kartono).* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., & Lisdiana, N. 2021. Pengaruh Kontrol Diri dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai SDN di Kelurahan Kembang Kuning Boyolali pada Masa Pandemi Covid-19. 9(2), 194–203.

Gunarsa, S. D. 2006. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: Gunung Mulia.

Ghufron M. N., & Risnawati, R. 2010.*Teori-Teori Psikologi.* Jogjakarta:Ar Ruzz Media

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Greenfield, D. N., & Davis, R. A. 2002. Lost in Cyberspace The Web At Work. *Journal of CyberPsychology and Behavior,* 347-353.

Grotberg, E. H., 1999. *Tapping Your Inner Strength : How to Find the Resilience to Deal with Anything.* Oakland, CA : New Harbinger Publications, Inc.

Goldfried, M. R., & Merbaum, M. 1973. *Behavior Change Through Self-Control*. Oxford: APA.

Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Istiningtyas, L. 2013.Kepribadian Tahan Banting (Hardness Personality) dalam Psikologi Islam. JIA/XIV/Juni 2013/Th.XIV/Nomor 1/89-97

Ivancevich, J.M. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Erlangga: Jakarta.

Jackson, D., & Firtko, A., Edenborough, M. 2007. Personal Resilience As A Strategy for Surviving And Thriving In The Face Of Workplace Adversity: A Literature Review.*Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1-9.

Kesuma, A. P. 2021. *Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku Minor Cyberloafing pada Karyawan PT. Abimayu Berkah Lestari* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2024). *Pengaruh Kontrol Diri, Cyberloafing, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta*. *9*(1), 543–549. https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1702

Koopmans. 2014. Construct Validity of the individual Work Performance Questionnaire. Vol. 56, No. 3

Kreitner, R., & Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2,* Jakarta : Salemba Empat.

Laura., S. 2009. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan : Sebuah Studi Kasus pada Holiday Inn Bandung. *Proceeding of the 2nd National Symposium,* 368–393.

Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job. *Journal of*

Organizational Behavior, *23*(5), 675–694. https://www.jstor.org/stable/4093671

Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. 2012. *Cyberloafing* at the workplace: Gain or drain on work. *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353.

Mangkunegara, A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,.

Mathis, R. &. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Ozler, D. E., & Polat, G. 2012. *Cyberloafing* Phenomenon in Organizations: Determinants and impact. *International Journal of e-Bussiness and Government Studies*, 4 (2), 1-15.

Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R.D. 2004. *Human Development*. New York: McGraw Hill Companies.

Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. 2021. Pengaruh *Cyberloafing* Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Journal For Business And Entrepreneurship*, 5(1).

Prasetya, M. D. 2020. *Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Control sebagai variabel moderating*. In Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Pratamajaya, A., Riauwanto, S., & Chasanah, U. 2019. *Pengaruh Kontrol Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Prokrastinasi Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus* (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).

Rehulina, M., & Prayogo, D. 2014. Hubungan Antara Adversity dan Ketidakberdayaan yang dipelajari pada Anak yang Berhadapan dengan Hukum (ABH) di Rumah Tahanan Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.

Ristadewi, I., Ratnadi, N. M., & Astika, I. 2017. Pengaruh Tipe Kepribadian Conventional , *Adversity Quotient* , Dan Motivasi Berprestasi Pada Kinerja Akademik Mahasiswa Magister Akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 1757–1784.

Robbins, P. 2018. *Perilaku Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.

Rogelberg, S. G. 2016. The Sage Ensyclopedia of Industrial and Organizational Psychology. *Charlotte: Sage Publication.*

Santoso, Galih Dwi (2022) *Pengaruh Pengendalian Diri (locus of control) dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PT Wirakarya Sakti Tebing Tinggi.* Tesis S1, Universitas Jambi.

Santoso, P. S. A. 2016. *Hubungan Adversity Quotient dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Marketing Di Kota Samarinda* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).

Sao, R., Chandak, S., Patel, B., & Bhadade, P. 2020. *Cyberloafing* : Effects on Employee Job Performance and Behavior. 5, 1509–1515.

Sapta, C. D. 2016. *Pengaruh Narsisme dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Y (Studi Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Tanjung Karang)*. Program Sarjana, Lampung : Universitas Lampung.

Sari, A. P. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, *2*(1), 1-13.

Sharma, S. K. & Gupta. 2004. Improving Workers' Productivity And Reducing Internet Abuse. *The Journal of Computer Information Systems,* 44(4), 74-78.

Siagian, S. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Simmamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.

Stein, S. J., & Book, H. E., 2004, Ledakan EQ; 15 Prinsip dan Kecerdasan.

Stoltz, P. 2005. *Adversity Quotien (Mengubah hambatan menjadi peluang).* Jakarta : PT Grasindo

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. CV. Alfabeta.

Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. 2019. *Riset Manajemen SDM*. Intelegensia Media.

Syed, S. 2020. The Impact of *Cyberloafing* on Employees' Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Advances in Management Sciences & Information Systems,* 6, 16–28. 1647.2020.06.02

Tangney, J. P., Baumeister, R.F., & Boone, A.L. 2004. High Self-Control Predict Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal of Personality*. 72(2).271-282.

Titus., 2013. Organizational Resilience and *Adversity Quotient* of Singapore Companies. doi: 10.7763/IPEDR. V65. 17.

Utama, I. K. A. B., & Surya, I. B. K. 2019. *Pengaruh religiusitas, adversity quotient dan lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Wicaksono, S. R. 2019. *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Studi Kasus.* Malang: Seribu Bintang.

Woolfolk, A. E., 1995, Education Psychology, USA: Allin and Bacon