Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset
Volume. 3 Nomor. 6 November 2025
e-ISSN: 2988-5418; p-ISSN: 2988-6031, Hal. 117-128
DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i6.2272
Available online at: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati

Peran Perilaku *Cyberloafing* dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan *Workplace Boredom* terhadap Kinerja Pegawai PT. Geo Dipa Energi (Persero)

Reli Suhendri[1*], Deden Mulyana[2], Yusuf Abdullah[3]

[1-3] Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Siliwangi, Indonesia
**Penulis Korespondensi*: reli.suhendri@gmail.com[1]

Abstract. *This study aims to analyze the influence of organizational culture, work environment, and workplace boredom on employee performance through Cyberloafing behavior among employees at PT Geo Dipa Energi (Persero). The research employed a survey method with a quantitative descriptive approach, enabling systematic collection of numerical data to identify relationships among variables. The sample consisted of 339 employees selected purposively to reflect diverse perceptions regarding organizational culture, working conditions, and levels of boredom. Data analysis was conducted using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM), which allows testing both direct and indirect effects among variables. The results indicate that organizational culture, work environment, and workplace boredom significantly affect employee performance, both directly and through Cyberloafing behavior. Cyberloafing was found to mediate the relationship between organizational culture, work environment, and employee boredom with performance, thereby either strengthening or weakening the influence of these variables on work outcomes. These findings highlight the importance of managing an organizational culture that promotes productivity, improving a conducive work environment, and reducing employee boredom levels. Additionally, controlling Cyberloafing behavior is crucial for optimizing employee performance. The study provides practical implications for the management of PT Geo Dipa Energi (Persero) in designing effective policies and programs to enhance work efficiency and employee satisfaction.*

Keywords: *Cyberloafing Behavior; Employee Performance; Organizational Culture; Work Environment; Workplace Boredom*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *workplace boredom* terhadap kinerja pegawai melalui perilaku Cyberloafing pada pegawai PT Geo Dipa Energi (Persero). Metode yang digunakan adalah survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang memungkinkan pengumpulan data kuantitatif untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel secara sistematis. Sampel penelitian terdiri dari 339 pegawai yang dipilih secara purposive untuk mencerminkan keragaman persepsi terkait budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat kebosanan dalam bekerja. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM), yang mampu menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *workplace boredom* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui perilaku *Cyberloafing*. Perilaku *Cyberloafing* terbukti memediasi hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, serta tingkat kebosanan pegawai dengan kinerja, sehingga perilaku tersebut dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap hasil kerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan budaya organisasi yang mendukung produktivitas, perbaikan lingkungan kerja yang kondusif, serta upaya pengurangan tingkat kebosanan pegawai. Selain itu, pengendalian perilaku *Cyberloafing* menjadi strategi penting untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT Geo Dipa Energi (Persero) dalam merancang kebijakan dan program yang efektif untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan pegawai.

Kata kunci: Budaya organisasi; Kinerja pegawai; Lingkungan kerja; Perilaku *Cyberloafing*; *Workplace boredom*

Naskah Masuk: 01 September 2025; Revisi: 19 September 2025; Diterima: 06 Oktober 2025; Tersedia: 09 Oktober 2025

1. LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai dalam lingkup BUMN tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga reputasi institusi secara keseluruhan. Evaluasi internal Kementerian BUMN pada 2024 menyebutkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas utama dalam transformasi perusahaan negara (bumn.go.id, 2024). Pegawai yang adaptif, profesional, dan berkinerja tinggi memperkuat daya tahan organisasi dalam menghadapi tantangan global. Kinerja pegawai adalah aspek krusial yang mencerminkan kemampuan organisasi menjalankan aktivitas operasional secara efektif (Graicelda & Siagian, 2024; Harahap, et al., 2022). Pegawai yang berkinerja tinggi memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target dan efektivitas organisasi.

Efektivitas organisasi tidak terlepas dari sinergi antar pegawai dalam menjalankan tanggung jawab masing-masing (Wiyono, et al., 2022; Septiani, 2024). Pegawai yang mampu menunjukkan dedikasi, ketekunan, dan hasil kerja yang optimal akan mendorong terciptanya produktivitas. Dalam jangka panjang, hal ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata pelanggan maupun pemangku kepentingan lainnya. Perusahaan yang memfasilitasi peningkatan kualitas sumber daya manusia akan lebih siap menghadapi berbagai tantangan operasional. Kinerja pegawai yang terarah mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola potensi internal secara maksimal.

Salah satu perusahaan yang berperan penting dalam mendukung pengembangan energi panas bumi di Indonesia adalah PT Geo Dipa Energi (Persero). PT Geo Dipa Energi (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembangkitan tenaga listrik berbasis panas bumi (*geotherma*l). Aktivitas utama perusahaan ini memerlukan ketelitian tinggi, profesionalisme, serta konsistensi kerja yang baik dari seluruh pegawai yang terlibat. Hal ini tentunya membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang sangat baik agar proses produksi energi berjalan efektif, efisien, dan aman. Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat krusial karena berhubungan langsung dengan operasional serta pencapaian target perusahaan.

PT Geo Dipa Energi (Persero) memiliki komitmen kuat dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pegawainya sebagai bagian dari upaya pencapaian visi dan misi perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan secara berkala oleh Divisi *Human Capital* melalui *Talent Management Information System* yang menjadi alat pemantau utama dalam mengevaluasi kontribusi setiap pegawai. Dalam pelaksanaannya, penilaian tidak hanya berfokus pada capaian tugas utama, namun juga mencakup aspek sikap kerja, kehadiran, serta kesediaan melaksanakan penugasan di luar tanggung jawab utamanya. Penilaian berbasis 360-*degree feedback* memberikan pandangan menyeluruh dari berbagai pihak yang berinteraksi

langsung dengan pegawai yang dinilai. Berdasarkan hasil evaluasi melalui *Talent Management Information System*, diketahui bahwa kinerja pegawai pada tahun 2022 dan 2023 belum menunjukkan hasil yang tidak maksimal sebagaimana pada Tabel 1.

Tabel 1. Kinerja PT Geo Dipa Energi (Persero)

Tahun	Realisasi	Target	Pertumbuhan (%)	Ket
2019	94,82%	100%	-	Tidak Maksimal
2020	83,00%	100%	-12,48%	Tidak Maksimal
2021	95,00%	100%	14,46%	Tidak Maksimal
2022	86,10%	100%	-9,36%	Tidak Maksimal
2023	78,86%	100%	-8,41%	Tidak Maksimal

Sumber: PT. Geo Dipa Energi (Persero) (2025)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dijelaskan bahwa kinerja PT Geo Dipa Energi (Persero) selama tahun 2019–2023 tidak mencapai target sebesar 100%, sehingga dinilai belum maksimal. Pada tahun 2020, kinerja perusahaan turun sebesar 12,48% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Setelah sempat meningkat pada tahun 2021 menjadi 95,00%, kembali terjadi penurunan kinerja pada tahun 2022 sebesar 9,36% dan tahun 2023 sebesar 8,41%. Penurunan tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan belum berhasil menjaga konsistensi kinerja pegawainya dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ketidakmaksimalan kinerja ini menjadi urgensi karena dapat memengaruhi efektivitas operasional, reputasi perusahaan, dan pencapaian target strategis jangka panjang (Sukmara & Rahman, 2023; Fradinata, 2022).

Budaya organisasi dapat berdampak langsung pada kinerja pegawai karena budaya tersebut menentukan bagaimana individu bertindak dan berperilaku dalam menjalankan tugasnya (Fauzi, et al., 2023; Harahap & Nasution, 2023). Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan, dan norma yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi yang terbentuk dari kebiasaan dan pengalaman bersama (Wijaya, 2022; Khoirunnisa, et al., 2025). Ketika budaya tersebut diterapkan secara konsisten, pegawai akan memiliki panduan dalam bertindak sesuai arah dan tujuan organisasi. Budaya organisasi menjawab siapa yang bertanggung jawab, apa yang menjadi prioritas kerja, kapan tindakan harus dilakukan, di mana proses kerja dijalankan, serta mengapa nilai-nilai tertentu dijaga dalam organisasi. Cara budaya dibentuk biasanya berasal dari kebijakan pimpinan yang dijadikan teladan dalam aktivitas kerja.

Tingkat keterlibatan pegawai dalam kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh bagaimana kondisi lingkungan kerja terbentuk dan dirasakan oleh pegawai (Irfan, 2022; Asike & Muslim, 2022). Lingkungan kerja menjadi tempat di mana pegawai melakukan aktivitas dan

menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Ketika pegawai merasakan bahwa lingkungan kerja mendukung, maka mereka akan lebih fokus dan terdorong untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Siapa yang menciptakan suasana kerja kondusif memiliki peran dalam membentuk semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas. Keadaan ini memperlihatkan bahwa persepsi pegawai terhadap tempat mereka bekerja berkaitan langsung dengan kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan.

Kinerja pegawai yang menurun juga disebabkan karena adanya *workplace boredom* (Prabaratri & Ekowati, 2024; Nailul, 2024). *Workplace boredom* merupakan kondisi psikologis yang ditandai oleh perasaan bosan, kurang tertantang, dan kehilangan minat terhadap pekerjaan yang dijalani Kejenuhan ini berasal dari aktivitas kerja yang monoton dan tidak memberikan stimulasi mental. *Workplace boredom* cenderung menunjukkan penurunan antusiasme dan kurangnya energi dalam menyelesaikan tugas. Ketika kejenuhan ini berlangsung dalam waktu yang lama, maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai.

Perilaku *Cyberloafing* pada pegawai juga berdampak pada kinerja pegawai. *Cyberloafing* merupakan perilaku penggunaan internet di tempat kerja untuk kegiatan non-pekerjaan selama jam kerja. Apa yang dilakukan dalam perilaku ini meliputi akses media sosial, belanja online, atau membaca berita yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Perilaku ini cenderung mengalami penurunan fokus dan produktivitas karena waktu kerja tidak digunakan secara optimal. *Cyberloafing* menjadi bagian dari rutinitas kerja, hal ini dapat menjadi indikator lemahnya penerapan nilai-nilai budaya organisasi, tidak kondusifnya kondisi kerja, serta munculnya kejenuhan kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan, nilai, dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menghadapi masalah adaptasi eksternal dan internal (Mangkunegara, 2021). Indikator budaya organisasi meliputi peraturan perilaku sebagai panduan hubungan antar anggota, norma-norma tidak tertulis dalam cara bekerja, nilai-nilai dominan seperti efisiensi dan kualitas, filosofi yang menekankan cara memperlakukan anggota dan pihak terkait, serta aturan-aturan yang memandu pelaksanaan tugas. Iklim organisasi juga berperan penting karena menggambarkan lingkungan fisik dan hubungan internal maupun eksternal. Lingkungan kerja mencakup peralatan, metode kerja, serta hubungan kerja baik antar rekan maupun antara bawahan dengan atasan (Sedarmayanti, 2019; Nitisemito, 2019). Lingkungan yang mendukung akan menciptakan kenyamanan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kebosanan kerja adalah kondisi psikologis akibat kurangnya tantangan sehingga menurunkan motivasi dan minat pegawai (Fauzi *et al.,* 2022). Indikatornya meliputi tugas monoton, kurangnya tantangan, aktivitas yang tidak menarik, rendahnya keterlibatan emosional, dan respons pasif terhadap tugas (Reijseger dalam Nabila & Yasmin, 2024). *Cyberloafing*, yaitu penggunaan internet untuk kepentingan pribadi di tempat kerja, dapat terlihat dari aktivitas pembayaran dan bisnis personal, pencarian informasi pribadi, komunikasi *interpersonal*, hiburan interaktif, serta pengunduhan personal (Doorn & Mahatanankoon dalam Dewinda *et al.,* 2021). Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2021). Sinergi antara budaya organisasi, lingkungan kerja yang baik, serta pengelolaan kebosanan dan *Cyberloafing* akan mendukung pencapaian kinerja optimal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk memperoleh gambaran yang terukur mengenai fenomena yang diteliti. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai PT Geo Dipa Energi (Persero) yang berjumlah 339 orang, terdiri atas 135 pegawai di Kantor Pusat Jakarta, 112 pegawai di Kantor Unit Patuha Bandung, dan 92 pegawai di Kantor Unit Dieng Banjarnegara. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022). Dengan demikian, jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 339 pegawai PT Geo Dipa Energi (Persero). Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak Smart PLS SEM versi 3.2.9. Metode *Partial Least Squares* (PLS) dipilih karena memiliki kemampuan memodelkan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung, melainkan melalui indikator-indikator yang mewakili konstruk penelitian (Ghozali, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian *inner model* pada penelitian ini dilakukan dengan analisis *R square* dan *F Square* dengan menggunakan SmartPLS 3.2.9. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan smartPLS 3.2.9, diperoleh hasil pada Tabel 2.

Tabel 2. *R Square* dan *R Square Adjusted*

Variabel	*R Square*
Kinerja Pegawai	0.314
Perilaku *Cyberloafing*	0.309

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai *R Square* sebesar 0,314, yang berarti bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, *workplace boredom* dan perilaku *Cyberloafing* mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 31,40%, sedangkan sisanya sebesar 68,60% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Sementara itu, variabel perilaku *Cyberloafing* memiliki nilai *R Square* sebesar 0,309, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan *workplace boredom* mampu menjelaskan pengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing* sebesar 30,90%, sedangkan 69,10% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Pengolahan data pada smartPLS 3.2.9 menghasilkan *F square* pada Tabel 3.

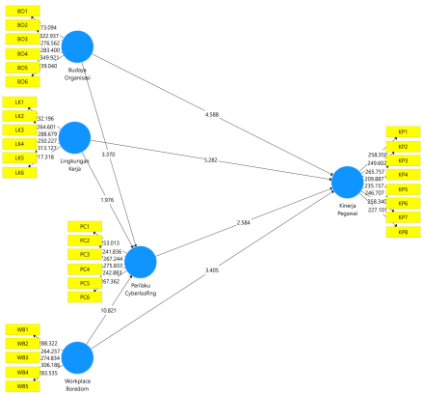
Tabel 3. *F Square*

Variabel	Kinerja Pegawai	Perilaku *Cyberloafing*
Budaya Organisasi	0.063	0.037
Kinerja Pegawai		
Lingkungan Kerja	0.081	0.013
Perilku *Cyberloafing*	0.021	
Workplace boredom	0.034	0.297

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar nilai *F Square* berkisar 0,021–0,297. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *Cyberloafing* masing-masing hanya memberi pengaruh kecil terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *F Square* di bawah 0,1. *Workplace boredom* juga berpengaruh kecil pada kinerja (0,034) tetapi menunjukkan efek terbesar pada perilaku *Cyberloafing* (0,297), mendekati kategori sedang. Hal ini menegaskan bahwa *workplace boredom* merupakan faktor paling dominan dalam menjelaskan variabilitas perilaku *Cyberloafing* dibandingkan variabel lain dalam model penelitian. Pengujian estimasi *path coefficient* dilakukan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan mengacu pada nilai *original sample*. Pengujian ini

dilakukan menggunakan metode *bootstrapping*. Hasil dari pengujian tersebut ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. *Output Bootstrapping*
Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil *output bootstrapping* pada Gambar 4.1, dapat diketahui arah dan kekuatan hubungan antar variabel dalam model penelitian. Informasi tersebut menunjukkan nilai estimasi hubungan yang diperoleh melalui proses *bootstrapping* pada masing-masing jalur pada Tabel 4.

Tabel 4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No	Hubungan Antar Variabel	Sampel Asli (O)
1	Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.229
2	Budaya Organisasi -> Perilaku *Cyberloafing*	-0.173
3	Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.263
4	Lingkungan Kerja -> Perilaku *Cyberloafing*	-0.104
5	Perilaku *Cyberloafing* -> Kinerja Pegawai	-0.145
6	*Workplace boredom* -> Kinerja Pegawai	-0.178
7	*Workplace boredom* -> Perilaku *Cyberloafing*	0.465
8	Budaya Organisasi -> Perilaku *Cyberloafing* -> Kinerja Pegawai	0.025
9	Lingkungan Kerja -> Perilaku *Cyberloafing* -> Kinerja Pegawai	0.015
10	*Workplace boredom* -> Perilaku *Cyberloafing* -> Kinerja Pegawai	-0.067

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Geo Dipa Energi (Persero). Budaya yang kuat menumbuhkan sikap, perilaku, dan tanggung jawab kerja yang konsisten sehingga meningkatkan efektivitas tugas (Muis dalam Jufrizen & Ramadhani, 2020). Penerapan nilai dan norma yang jelas menciptakan karakter kerja positif serta memacu pegawai untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan. Penelitian terdahulu juga menegaskan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja (Bagis *et al.,* 2023; Firman *et al.,* 2024; Ilham, 2021). Dengan demikian, budaya organisasi menjadi faktor kunci yang menekan perilaku menyimpang seperti *Cyberloafing* dan mendorong pencapaian kinerja optimal.

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi fisik dan nonfisik yang nyaman seperti pencahayaan, ventilasi, komunikasi, dan dukungan sosial menciptakan motivasi serta fokus kerja yang tinggi (Sedarmayanti, 2019). Lingkungan yang kondusif meminimalkan distraksi, meningkatkan keterlibatan, dan menekan peluang *Cyberloafing*. Sejalan dengan temuan (Firman *et al.,* 2024, Ilham 2021 dan Vatikasari, 2024), kualitas lingkungan kerja menjadi penentu penting produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan kinerja langsung tetapi juga menurunkan perilaku digital yang tidak relevan.

Workplace boredom berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai karena kebosanan menurunkan motivasi, fokus, dan kualitas penyelesaian tugas (Pratama *et al.,* 2024). Pekerjaan yang monoton memicu kejenuhan dan mengurangi inisiatif sehingga kinerja cenderung stagnan atau menurun. Pegawai yang bosan juga lebih rentan melakukan kesalahan dan kehilangan tanggung jawab terhadap hasil kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Satwiko, 2024; Mustapha, *et al.,* 2024; dan Lim & Teo, 2024) yang menyoroti kebosanan sebagai hambatan kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan variasi pekerjaan penting untuk mencegah dampak negatif kebosanan terhadap produktivitas.

Perilaku *Cyberloafing* terbukti menurunkan kinerja karena mengalihkan waktu dan konsentrasi pegawai ke aktivitas internet yang tidak terkait pekerjaan (Vitak dalam Nydia & Pareke, 2019). Akses media sosial atau belanja daring selama jam kerja mengurangi efektivitas dan keterlibatan tugas. Studi (Satwiko, 2024; Christio, 2023; dan Nabila & Yasmin, 2024) memperkuat temuan bahwa *Cyberloafing* berdampak negatif terhadap pencapaian target kerja. Budaya organisasi yang kuat serta lingkungan kerja yang positif terbukti menekan perilaku ini. Dengan menurunnya *Cyberloafing*, fokus pegawai meningkat dan kinerja dapat lebih optimal.

Penelitian ini menegaskan peran mediasi *Cyberloafing* dalam hubungan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *workplace boredom* terhadap kinerja. Budaya dan lingkungan kerja yang baik menurunkan *Cyberloafing* sehingga kinerja meningkat (Weerasooriya & Rebecca, 2024). Sebaliknya, kebosanan kerja meningkatkan *Cyberloafing* dan menurunkan kinerja, menunjukkan mekanisme pengaruh tidak langsung yang signifikan. Novelti penelitian ini terletak pada pembuktian bahwa pengendalian *Cyberloafing* menjadi jalur utama yang memperkuat atau melemahkan pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja. Temuan ini menekankan pentingnya manajemen budaya, lingkungan, dan kebosanan kerja untuk menjaga produktivitas pegawai PT Geo Dipa Energi (Persero).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, *workplace boredom*, dan perilaku *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Geo Dipa Energi (Persero). Selain itu, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *workplace boredom* juga berpengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing*. Perilaku *Cyberloafing* terbukti memediasi pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *workplace boredom* terhadap kinerja pegawai, sehingga ketiga variabel tersebut secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja melalui perilaku *Cyberloafing*.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar PT Geo Dipa Energi (Persero) memperkuat budaya organisasi dengan menyusun dan menyosialisasikan pedoman kerja tertulis yang mudah diakses, mengadakan pelatihan orientasi rutin bagi pegawai baru, serta meningkatkan komunikasi internal lintas departemen. Lingkungan kerja perlu diperbaiki melalui forum dialog rutin atasan dan bawahan, penyediaan sarana umpan balik anonim, dan pelatihan kepemimpinan agar atasan lebih terbuka terhadap masukan. Untuk mengurangi kejenuhan, perusahaan dapat melakukan rotasi pekerjaan, memberikan target kerja yang menantang namun realistis, dan mengadakan pelatihan pengembangan keterampilan. *Cyberloafing* dapat ditekan dengan kebijakan penggunaan internet internal yang terkontrol, penyediaan konten digital edukatif, serta pengawasan aktivitas digital secara proporsional. Peningkatan kinerja pegawai juga memerlukan penguatan budaya organisasi, perbaikan lingkungan kerja, pengurangan kebosanan, dan pengendalian *Cyberloafing*. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek pada sektor lain seperti perbankan, manufaktur, atau teknologi informasi agar hasil lebih umum dan mencerminkan beragam karakteristik organisasi.

DAFTAR REFERENSI

Asike, A., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir, 1*(1), 115–122. https://doi.org/10.59574/jpk.v1i1.21

Bagis, F., Nuraning, N., Suyoto, S., Ikhsani, M. M., & Darmawan, A. (2023). The influence of cyberloafing, self efficacy, and organizational culture on the performance of employees at regional revenue agency, Banyumas district. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 7*(1).

Dewinda, H. R., Rafli, S. H., & Okfrima, R. (2021). Hubungan antara job characteristic dengan perilaku cyberloafing pada karyawan tenaga kependidikan Biro Akademik dan Kemahasiswaan di Universitas Andalas. *Psyche 165 Journal, 14*(1), 105–112. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i1.101

Fauzi, A., Rizky, M., Abadi, I. C., Salsabila, F., & Nabila, R. A. (2023). Peran gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital, 1*(4), 298–308. https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987

Fauzi, F., Irviani, R., & Wulandari, W. (2022). *Penguatan organisasi: Teori dan empiris*. Yogyakarta: Andi.

Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 7*(4), 425–435.

Fradinata, E. (2022). *Strategi perusahaan*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.

Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris* (3rd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Graicelda, R., & Siagian, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Infineon Batam. *SEIKO: Journal of Management & Business, 7*(1). https://doi.org/10.33884/scientiajournal.v7i2.9591

Harahap, A., Hutagalung, D. V., Safitri, A. N. F., Fitriyani, R., & Riofita, H. (2022). Dampak manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja organisasi: Kemajuan dan prospek. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–14.

Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi kinerja karyawan: Budaya organisasi dan stres kerja melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6*(2), 2317–2330. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259

Ilham, I. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, 9*(1).

Irfan, M. (2022). Peran lingkungan kerja, keadilan organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS), 3*(3), 434–439.

Khoirunnisa, A., Nurhasanah, N., Sukmawati, R., & Sulaeman, E. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4*(3), 4708–4716. https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.6384

Lim, V. K., & Teo, T. S. (2024). Cyberloafing: A review and research agenda. *Applied Psychology, 73*(1), 441–484. https://doi.org/10.1111/apps.12452

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mustapha, H. A., Ojeleye, Y. C., & Shaibu, B. O. (2024). Workplace boredom, cyberloafing and work engagement of insurance companies in Nigeria: Moderating role of mindfulness. *African Journal of Social and Behavioural Sciences, 14*(6).

Nabila, S., & Yasmin, M. (2024). Pengaruh boredom dan role ambiguity dengan cyberloafing pada PNS di Kota X. *Innovative: Journal of Social Science Research, 4*(5), 9017–9023.

Nailul, M. N. H. (2024). Pengaruh kebosanan kerja, kontrol diri, dan work environment terhadap perilaku cyberloafing dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah. *Innovative: Journal of Social Science Research, 4*(4), 3624–3541.

Nitisemito. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Jakarta: Ghalia.

Nydia, N., & Pareke, F. J. (2019). Dinamika peran dan cyberloafing. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 14*(2), 139–147.

Prabaratri, L., & Ekowati, D. (2024). Job boredom, work overload, dan cyberloafing: Uji peran mediasi rumination dan job stress pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 13*(2), 644–655. https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1795

Pratama, I. W. A., Par, S. T., Par, M., Diwyarthi, N. D. M. S., Wiartha, N. G. M., SE, M. P., ... & Anwar, H. M. (2024). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Denpasar: Cendikia Mulia Mandiri.

Satwiko, R. B. (2024). Pengaruh emotional intelligence terhadap boredom proneness dan cyberloafing behavior serta pengaruh cyberloafing behavior terhadap kinerja pegawai (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta).

Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi revisi). Bandung: Refika Aditama.

Septiani, D. (2024). Komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukmara, & Rahman. (2023). Budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan. Jakarta: Cipta Media Nusantara.

Vatikasari, N. K. C. (2024). Pengaruh budaya organisasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Weerasooriya, W. A. N. S., & Rebecca, E. (2024). Impact of cyberloafing on job performance: Self-efficacy. *Journal of Human Resource Management Perspectives, 9*(1). https://doi.org/10.4038/jhrmp.v9i1.2

Wijaya, S. (2022). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan. *Jurnal Bina Manajemen, 11*(1), 199–213. https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.256

Wiyono, D., Dwiyono, G., Permana, E., Setiadi, H., & Bastian, Z. (2022). Analisis peran motivasi dalam memediasi hubungan antara supervisi dan lingkungan kerja dengan efektivitas kerja karyawan. *Cakrawala Management Business Journal, 5*(2), 198–216. https://doi.org/10.32663/crmj.v5i1.2672