

DAMPAK BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DPUPR KOTA PAREPARE

The Impact of Organizational Culture and Cyberloafing Behavior on Employee Performance at the DPUPR of Parepare City

Nurul Khatimah¹, Akhsan²

Email : nurulkhatimah41@gmail.com¹, akhsan1870@gmail.com²

¹Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

²Program studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan
Kode Pos 91112

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 pegawai yang seluruhnya dijadikan responden melalui metode sensus. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan program SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Sementara itu, perilaku *cyberloafing* memiliki arah hubungan yang positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, aktivitas penggunaan internet di luar konteks pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak secara langsung menurunkan kinerja mereka, karena perilaku tersebut cenderung dilakukan sebagai bentuk relaksasi ketika beban kerja meningkat. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi tetap menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Cyberloafing*, Kinerja Pegawai, Dinas PUPR Kota Parepare.

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and cyberloafing behavior on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office (PUPR) of Parepare City. The research employed a quantitative descriptive approach with a total of 71 employees as respondents using a census method. Data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS 3.0 software. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, suggesting that the stronger the organizational culture applied, the higher the employees' performance level. Meanwhile, cyberloafing behavior shows a positive relationship but does not significantly affect performance. This finding implies that employees' internet activities unrelated to work do not necessarily reduce their performance, as such behavior is often a form of relaxation during heavy workloads. Overall, the results highlight that strengthening organizational culture remains a crucial factor in improving employee performance within government institutions.

Keywords: Organizational Culture, *Cyberloafing*, Employee Performance, PUPR Office Parepare City.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks lembaga pemerintahan, kinerja pegawai menjadi penentu efektivitas penyelenggaraan layanan publik. Pegawai dituntut untuk memiliki kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Menurut Marlius & Sari (2023), peningkatan kinerja pegawai dalam lembaga publik tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis dan sumber daya, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan nilai-nilai budaya organisasi yang berkembang di dalamnya.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, pola kerja di berbagai instansi pemerintah mengalami perubahan signifikan. Transformasi digital yang melanda sektor publik membawa berbagai kemudahan dalam akses data, sistem informasi kepegawaian, serta koordinasi antarbagian. Namun, di sisi lain, kemajuan teknologi juga menimbulkan tantangan baru yang dapat menghambat produktivitas kerja, seperti meningkatnya penggunaan internet untuk kegiatan non-pekerjaan selama jam kerja atau yang dikenal dengan istilah *cyberloafing* (Hendryadi & Mustika, 2023).

Perubahan lingkungan kerja akibat digitalisasi menyebabkan organisasi perlu menata ulang strategi pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Hanifah (2025), budaya organisasi yang kuat menjadi landasan utama agar pegawai mampu beradaptasi terhadap perubahan tersebut tanpa menurunkan kinerja. Budaya organisasi yang baik dapat membentuk nilai-nilai kerja positif, seperti tanggung jawab, kerja sama, serta dedikasi terhadap tugas.

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dijadikan pedoman oleh anggota organisasi dalam berperilaku. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat menciptakan identitas bersama, memotivasi pegawai, dan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam konteks pemerintahan, budaya organisasi berfungsi sebagai acuan perilaku dalam memberikan pelayanan publik yang berintegritas dan berorientasi pada masyarakat.

Penelitian oleh Kurniawan (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Budaya kerja yang kondusif, transparan, dan partisipatif dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja pegawai, sehingga berdampak pada efektivitas kinerja. Sementara itu, Kardina & Frinaldi (2024) menemukan bahwa inovasi budaya organisasi menjadi kunci dalam mendorong peningkatan kinerja layanan publik di Indonesia, khususnya di era birokrasi modern yang menuntut efisiensi dan akuntabilitas tinggi.

Namun, di balik penguatan budaya organisasi, muncul fenomena perilaku *cyberloafing* yang semakin marak terjadi di kalangan pegawai. Istilah ini merujuk pada perilaku menggunakan internet atau perangkat digital untuk aktivitas pribadi selama jam kerja, seperti membuka media sosial, berbelanja daring, atau menonton konten hiburan (Moh. Muzaki Al Utsmani & Sukarno, 2022). Perilaku ini dapat menimbulkan gangguan konsentrasi, penurunan produktivitas, dan penyalahgunaan waktu kerja apabila dilakukan secara berlebihan.

Di sisi lain, beberapa penelitian juga menemukan bahwa *cyberloafing* tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Nissa (2023) dalam penelitiannya terhadap generasi Z di Semarang menemukan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Aktivitas ringan di dunia maya justru dapat menjadi sarana relaksasi untuk mengurangi stres kerja, sehingga membantu pegawai kembali fokus terhadap tugas-tugasnya.

Hasil serupa juga diungkapkan oleh Sukardi & Idulfilastri (2023) yang menemukan bahwa perilaku *cyberloafing* berfungsi sebagai mekanisme *coping stress* di kalangan karyawan milenial. Ketika tekanan kerja meningkat, sebagian pegawai menggunakan waktu sejenak untuk berselancar di internet sebagai bentuk pemulihan mental (*recovery behavior*). Dengan demikian, dampak *cyberloafing* terhadap kinerja sangat bergantung pada intensitas dan konteks perilaku tersebut. Sementara itu, penelitian oleh Hendryadi & Mustika (2023) mengembangkan skala pengukuran perilaku *cyberloafing* di Indonesia dan mengidentifikasi dua dimensi utama, yaitu *personal interest cyberloafing* (aktivitas pribadi seperti hiburan atau belanja daring) dan *social cyberloafing* (interaksi sosial online). Keduanya berpotensi memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja tergantung pada frekuensi dan tujuan penggunaannya.

Dalam konteks organisasi publik, fenomena ini menjadi semakin relevan karena mayoritas pegawai kini bekerja dengan dukungan perangkat digital dan jaringan internet. Ketika

tidak diatur secara jelas, perilaku *cyberloafing* dapat menurunkan efektivitas kerja. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk mengarahkan perilaku pegawai agar tetap profesional meskipun bekerja dalam lingkungan digital yang terbuka.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran vital dalam pembangunan infrastruktur daerah, termasuk perencanaan tata ruang, pengelolaan jalan, serta pemeliharaan saluran air. Menurut laporan Pemerintah Kota Parepare (2024), berbagai proyek seperti normalisasi sungai, rekonstruksi jalan, dan perbaikan fasilitas umum membutuhkan koordinasi dan disiplin kerja tinggi dari seluruh pegawai.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa sebagian pegawai PUPR Kota Parepare telah terbiasa menggunakan perangkat digital dalam menunjang aktivitas kerja sehari-hari, seperti aplikasi pelaporan proyek, komunikasi internal berbasis WhatsApp Group, serta sistem administrasi berbasis web. Namun, kemudahan akses teknologi ini juga berpotensi menimbulkan perilaku *cyberloafing*, misalnya penggunaan media sosial saat jam kerja, sebagaimana ditemukan dalam survei observasional awal oleh penulis pada tahun 2024.

Dari hasil wawancara awal dengan beberapa pegawai, diketahui bahwa sebagian besar menganggap penggunaan internet di luar konteks pekerjaan merupakan hal wajar selama tidak mengganggu tugas pokok. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan budaya organisasi yang mampu menumbuhkan kesadaran disiplin digital dan etika penggunaan teknologi informasi di lingkungan kerja pemerintah.

Dengan memperhatikan kondisi tersebut, maka penting untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi dapat menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta apakah perilaku *cyberloafing* benar-benar memberikan dampak negatif atau hanya menjadi bagian dari adaptasi perilaku pegawai di era digital. Penelitian ini berupaya memberikan bukti empiris yang dapat memperjelas hubungan antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan penguatan budaya organisasi dan pengendalian perilaku digital pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-verifikatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antarvariabel secara empiris, yaitu pengaruh budaya organisasi dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian hipotesis dengan menggunakan alat analisis statistik untuk mengukur hubungan kausal antarvariabel.

Lokasi penelitian ditetapkan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare, yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 64, Parepare, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran strategis instansi tersebut dalam penyelenggaraan pembangunan infrastruktur daerah serta dinamika penggunaan teknologi digital dalam pelaksanaan tugas dan layanan publik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas PUPR Kota Parepare, baik yang berstatus aparatur sipil negara (ASN) maupun pegawai non-ASN. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2024, jumlah populasi sebanyak 71 orang. Karena jumlahnya relatif kecil dan masih dalam batas kelayakan analisis statistik, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan metode sensus (total sampling).

Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder.

1. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan terukur menggunakan skala Likert 1–5.
2. Data sekunder diperoleh dari laporan kinerja Dinas PUPR Kota Parepare, dokumen kepegawaian, serta studi literatur berupa jurnal, artikel ilmiah, dan peraturan pemerintah yang relevan dalam lima tahun terakhir.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

1. Kuesioner, sebagai alat utama untuk memperoleh data persepsi pegawai terhadap budaya organisasi, perilaku *cyberloafing*, dan kinerja pegawai.
2. Observasi, untuk mengamati perilaku kerja sehari-hari dan kondisi lingkungan organisasi.
3. Studi pustaka, untuk memperkuat dasar teori dan meninjau hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Sebelum kuesioner disebarluaskan secara luas, dilakukan uji validitas dan reliabilitas awal pada 15 responden di luar sampel utama untuk memastikan instrumen layak digunakan. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3), sedangkan nilai reliabilitas Cronbach's Alpha untuk setiap variabel $> 0,7$ yang menandakan konsistensi internal tinggi (Ghozali, 2021).

Teknik analisis data dilakukan secara bertahap, mencakup:

1. Analisis deskriptif, untuk menggambarkan profil responden dan tanggapan terhadap setiap variabel penelitian.
2. Analisis inferensial, menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) melalui program SmartPLS 3.0. Metode ini digunakan karena mampu menganalisis hubungan kompleks antarvariabel laten dengan ukuran sampel kecil hingga sedang (Hair et al., 2022).

Model analisis dalam penelitian ini meliputi dua tahap utama:

1. Model Pengukuran (Outer Model), digunakan untuk menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk melalui nilai *loading factor*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, serta *Cronbach's Alpha*.
2. Model Struktural (Inner Model), digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten berdasarkan nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-value*.

Uji determinasi dilakukan menggunakan nilai R-Square (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas (budaya organisasi dan *cyberloafing*) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Nilai R^2 sebesar 0,25 dikategorikan lemah, 0,50 sedang, dan 0,75 kuat (Hair et al., 2022). Selanjutnya dilakukan pengujian Goodness of Fit (GoF) untuk menilai kesesuaian keseluruhan model penelitian. Model dianggap baik apabila nilai $GoF \geq 0,36$ yang menandakan tingkat kecocokan kuat antara model teoritis dan data empiris (Tenenhaus et al., 2020).

Untuk menghindari bias data, penelitian ini juga memperhatikan asumsi normalitas dan multikolinearitas dengan memeriksa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai $VIF < 5$ menandakan tidak ada masalah multikolinearitas antarvariabel (Kock, 2021). Etika penelitian dijaga dengan memastikan seluruh responden memberikan persetujuan sukarela melalui *informed consent* sebelum pengisian kuesioner. Identitas responden dijaga kerahasiaannya, dan data hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Convergent Validity (Outer Loadings)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,807	Valid
	X1.2	0,848	Valid
	X1.3	0,884	Valid
	X1.4	0,857	Valid
	X1.5	0,820	Valid
Cyberloafing (X2)	X2.1	0,829	Valid
	X2.2	0,851	Valid
	X2.3	0,877	Valid
	X2.4	0,800	Valid
	X2.5	0,855	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,867	Valid
	Y2	0,784	Valid
	Y3	0,792	Valid
	Y4	0,800	Valid
	Y5	0,822	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2024)

Seluruh indikator memiliki nilai outer loading > 0,70, sehingga seluruh item dinyatakan valid dalam mengukur konstruk masing-masing variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,844	0,889	0,619	Reliabel
Cyberloafing (X2)	0,894	0,918	0,692	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,861	0,900	0,644	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2024)

Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability masing-masing > 0,7 dan nilai AVE > 0,5, yang berarti seluruh konstruk reliabel dan konsisten secara internal (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

Hubungan Antar Variabel	Path Coefficient	T-Statistics	P-Value	Keterangan
Budaya Organisasi (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,629	6,432	0,000	Signifikan
Cyberloafing (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,173	1,941	0,053	Tidak Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2024)

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H1 diterima).
2. Cyberloafing memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (H2 ditolak).

Hal ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi menjadi faktor dominan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel Endogen	R-Square	Adjusted R-Square	Kategori
Kinerja Pegawai (Y)	0,533	0,519	Moderat

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2024)

Nilai $R^2 = 0,533$ menunjukkan bahwa 53,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan perilaku cyberloafing, sedangkan sisanya 46,7% dijelaskan oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja.

Tabel 5. Hasil Goodness of Fit (GoF)

Variabel	AVE	R^2	GoF ($\sqrt{AVE \times R^2}$)	Kriteria
Budaya Organisasi (X1)	0,619	0,699	0,874	Kuat
Cyberloafing (X2)	0,692	0,699	0,607	Kuat
Kinerja Pegawai (Y)	0,644	0,699	0,686	Kuat

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2024)

Nilai GoF > 0,36 mengindikasikan model penelitian memiliki tingkat kecocokan yang kuat, sehingga hubungan antarvariabel dapat dinyatakan valid dan representatif secara empiris.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil Pengujian	Keterangan
H1	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Diterima	Signifikan
H2	Perilaku Cyberloafing berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Ditolak	Tidak Signifikan

Sumber: Diolah dari Output SmartPLS 3.0 (2024)

Kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Parepare lebih banyak dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dibandingkan perilaku digital. *Cyberloafing* belum menjadi ancaman langsung terhadap produktivitas, tetapi perlu pengendalian dan edukasi etika digital kerja agar tidak berkembang menjadi perilaku maladaptif.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Parepare. Temuan ini memperkuat teori Robbins dan Judge (2019) bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan efektivitas kerja, menumbuhkan loyalitas, dan memperkuat rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka. Secara empiris, budaya organisasi di Dinas PUPR Kota Parepare terlihat dalam perilaku kerja sama, disiplin, serta kebiasaan gotong royong antarpegawai dalam pelaksanaan proyek lapangan seperti pemeliharaan jalan dan normalisasi drainase. Nilai-nilai tersebut mencerminkan internalisasi budaya kerja kolektif yang menjadi sumber motivasi dalam meningkatkan produktivitas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang partisipatif dan komunikatif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah. Demikian pula penelitian Kardina & Frinaldi (2024) yang menegaskan bahwa inovasi budaya organisasi publik menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat. Dengan demikian, budaya organisasi bukan sekadar simbol atau aturan formal, tetapi merupakan sistem nilai yang menumbuhkan kesadaran kolektif tentang tanggung jawab dan integritas kerja. Ketika nilai-nilai tersebut diterapkan secara konsisten, kinerja individu maupun organisasi akan meningkat secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* memiliki arah hubungan positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, aktivitas penggunaan internet di luar pekerjaan tidak secara langsung menurunkan kinerja pegawai di Dinas PUPR Parepare. Temuan ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *cyberloafing* menurunkan produktivitas kerja (Yolanda Isman, 2023), namun mendukung pandangan Nissa (2023) dan Sukardi & Idulfilastri (2023) yang menilai perilaku ini bersifat adaptif bila dilakukan dalam batas wajar.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui konsep *recovery theory*, di mana pegawai yang melakukan *cyberloafing* ringan (misalnya membaca berita atau membuka media sosial sebentar) cenderung mampu memulihkan kejenuhan dan kembali fokus bekerja. Dengan kata lain, *cyberloafing* di lingkungan Dinas PUPR Parepare lebih bersifat rekreatif daripada distraktif, terutama ketika pegawai menghadapi beban kerja teknis yang berat dan monoton. Meskipun demikian, jika perilaku ini dilakukan secara berlebihan atau tanpa pengawasan, potensi dampak negatif tetap ada, seperti penurunan kedisiplinan dan pelanggaran etika penggunaan perangkat kerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan internal yang mengatur penggunaan internet secara proporsional agar produktivitas tetap terjaga tanpa menghilangkan fleksibilitas pegawai.

Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* bukanlah determinan utama kinerja pegawai di instansi publik, tetapi menjadi cerminan dari adaptasi perilaku digital dalam organisasi modern. Aspek yang lebih menentukan adalah bagaimana budaya organisasi mampu mengendalikan dan mengarahkan perilaku digital tersebut ke arah yang produktif dan beretika.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pendekatan SEM-PLS, penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare. Artinya, semakin kuat nilai, norma, dan kebiasaan positif yang terbangun dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Budaya organisasi

terbukti menjadi fondasi utama dalam membentuk etos kerja, kedisiplinan, dan komitmen aparatur pemerintah.

Sebaliknya, perilaku *cyberloafing* memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas penggunaan internet di luar pekerjaan seperti membuka media sosial, membaca berita, atau berinteraksi secara daring tidak secara langsung menurunkan kinerja pegawai. Pada konteks Dinas PUPR Parepare, *cyberloafing* dilakukan secara wajar sebagai bentuk *recovery behavior* atau relaksasi singkat untuk mengurangi kejenuhan akibat beban kerja di lapangan.

Secara keseluruhan, model penelitian memiliki nilai R^2 sebesar 0,533, yang berarti bahwa budaya organisasi dan perilaku *cyberloafing* mampu menjelaskan 53,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Nilai *Goodness of Fit* (GoF) sebesar 0,686 menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki tingkat kecocokan yang kuat antara teori dan data empiris.

Hasil penelitian ini memperkuat teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2019) serta temuan Kurniawan (2023) bahwa budaya organisasi yang kokoh menjadi elemen fundamental dalam menjaga kinerja, terutama di lembaga publik. Temuan ini juga sejalan dengan studi Nissa (2023) dan Sukardi & Idulfilastri (2023) yang menjelaskan bahwa perilaku *cyberloafing* belum tentu merugikan kinerja selama dilakukan dalam batas proporsional dan diawasi secara etis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan kerja berbasis teknologi seperti Dinas PUPR Kota Parepare, penguatan budaya organisasi tetap menjadi faktor dominan untuk menjaga kinerja pegawai. Sementara itu, perilaku digital seperti *cyberloafing* perlu diarahkan agar tetap dalam batas wajar melalui kebijakan penggunaan internet yang fleksibel namun bertanggung jawab.

Saran

Pemerintah daerah, khususnya pimpinan Dinas PUPR Kota Parepare, disarankan untuk:

1. Menginternalisasikan nilai-nilai budaya kerja seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, dan kerja sama tim melalui kegiatan pembinaan, *family gathering*, dan pelatihan soft skill agar budaya positif semakin melekat pada diri pegawai.
2. Membangun sistem pengawasan digital yang edukatif, bukan represif, agar perilaku penggunaan internet selama jam kerja tetap terkendali tanpa mengurangi kenyamanan kerja pegawai.
3. Mengintegrasikan budaya organisasi dengan sistem digitalisasi kinerja, misalnya melalui aplikasi evaluasi kinerja berbasis indikator kedisiplinan dan produktivitas untuk memudahkan monitoring real-time.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, D., & Wahyuni, I. (2022). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 10(2), 112–124. <https://doi.org/10.35797/jiap.v10i2.457>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Metode dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hanifah, N. (2025). *Transformasi budaya organisasi dalam menghadapi era digitalisasi sektor publik*. Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan, 9(1), 45–56. <https://jurnalp4i.com/index.php/social/article/view/5377>
- Hendryadi, & Mustika, W. (2023). *Cyberloafing: A preliminary study from Indonesian workers*. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/publication/377353103>
- Kardina, D., & Frinaldi, A. (2024). *Inovasi budaya organisasi publik untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik di Indonesia*. Jurnal Al-Dyas, 4(3), 121–133. <https://ejournal.yasin-alsys.org/aldyas/article/view/2881>

- Kurnia, T., Nuryadin, R., & Harun, H. (2024). IMPLEMENTASI NILAI-NILAI KEARIFAN LOKAL TERHADAP KINERJA PELAYANAN APARAT PADA KANTOR DESA MANUBA KABUPATEN BARRU. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 98-111.
- Kurniawan, A. (2023). *Review literatur budaya organisasi dan pelayanan publik dalam penerapan reformasi birokrasi di lingkungan instansi pemerintahan*. *Jurnal Reformasi Birokrasi*, 5(2), 88–104. <https://www.researchgate.net/publication/374892697>
- Nissa, M. (2023). *Pengaruh cyberloafing, komitmen organisasional, dan locus of control terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Semarang*. *Jurnal BIMA*, 6(1), 45–58. <https://journal.pdmbengkulu.org/index.php/bima/article/view/798>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sukardi, I., & Idulfilastri, S. (2023). *Work stress and cyberloafing behavior among millennial employees*. Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. https://lintar.untar.ac.id/repository/penelitian/bukti%20penelitian_10717001_4A150224151554.pdf
- Yolanda Isman, N. (2023). *Pengaruh cyberloafing terhadap kinerja karyawan dengan job burnout sebagai variabel mediasi pada dosen perguruan tinggi di Indonesia*. *Jurnal Kependidikan*, 13(2), 115–126. <https://e-journal3.undikma.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/article/view/11318>
- Pemerintah Kota Parepare. (2024). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas PUPR Kota Parepare Tahun 2024*. Parepare: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widyastuti, T., & Fitria, E. (2022). *Etika digital dalam organisasi publik: Pengaruh penggunaan media sosial terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara*. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(4), 301–314. <https://doi.org/10.52324/jakp.v8i4.212>