

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PAREPARE

*The Influence Of Organizational Culture And Cyberloafing Behavior On
Employee Performance At The Public Works Office And Spatial Arrangement
Of The City Of Parepare*

Akhsan¹, Nurul Khatimah²

Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

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

Abstrak

Nurul Khatimah, 2024., judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Parepare". Pembimbing I Bapak Akhsan, dan Pembimbing II Bapak Sudirman, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare (UMPAR).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, perilaku *Cyberloafing*, terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 71 orang, adapun alat analisis yang digunakan yakni SEM PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare dan Perilaku *Cyberloafing* menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Perilaku *Cyberloafing*; Kinerja Pegawai

Abstract

Nurul Khatimah, 2024., research title "The Influence of Organizational Culture and Cyberloafing Behavior on Employee Performance at the Office of Public Works and Spatial Planning, Parepare City". Supervisor I Mr. Akhsan, and Supervisor II Mr. Sudirman, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Parepare (UMPAR).

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture, Cyberloafing behavior, on the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Parepare City. This study uses a quantitative method with 71 respondents, the analysis tool used is SEM PLS. The results of this study indicate that Organizational Culture has a significant effect on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office (PUPR) of Parepare City and Cyberloafing Behavior shows that it does not have a significant effect on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Parepare City

Keywords: Organizational Culture, Cyberloafing Behavior, Employee Performance



PENDAHULUAN

Khair *et al.* (2022) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi adalah kekuatan pendorong di balik pembentukan kinerja, karena dalam budaya organisasi beberapa nilai dan norma diterapkan pada organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat menginspirasi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Sementara menurut Karunia (2022) Budaya Organisasi mengungkapkan pemahaman bersama dari para anggota organisasi. Selain itu, budaya organisasi menjadi acuan bagi setiap individu bagaimana berperilaku dan bertindak sesuai ketentuan peraturan organisasi dan memadukan visi misi dengan mengembangkan budaya organisasi.

Fenomena yang digambarkan melalui beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika penerapan budaya dalam organisasi semakin baik, sebagaimana dikemukakan oleh May Nanda Hadinata (2024) maka kinerja dari seorang pegawai akan semakin meningkat, demikian pula sebaliknya. Bahwa dalam penelitian ini lebih dipertegas lagi bahwa Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai.

Hasil dari beberapa penelitian yang melihat pola hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja secara umum memperlihatkan bahwa pengaruh dari Budaya Organisasi sangat besar terhadap Kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Kusuma Chandra (2022), Ananda Febriani (2022) serta beberapa peneliti lainnya menguraikan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kondisi yang banyak mempengaruhi kinerja suatu organisasi selain Budaya Organisasi yang sering disoroti adalah Perilaku *Cyberloafing* juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Kularathne & Senevirathne (2021) Di era saat ini teknologi internet hampir menjadi kebutuhan pokok setiap manusia. Penggunaan teknologi internet merupakan bagian yang tak bisa terpisahkan dari organisasi dalam hal meningkatkan produktivitas, efisiensi kinerja dan peningkatan komunikasi. Terlepas dari banyak manfaatnya, teknologi internet juga terdapat banyak peluang untuk melihat bentuk-bentuk baru perilaku menyimpang di tempat kerja.

Firman Syah dan Sudirman (2024) menyatakan bahwa Perilaku *Cyberloafing* oleh pegawai yang tidak terarah atau tanpa kontrol akan mengakibatkan penurunan terhadap produktivitas kerja pegawai. Mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil yang akan dicapai secara keseluruhan sumber daya yang dipergunakan ataupun perbandingan jumlah produksi dengan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan pada fenomena tersebut tentunya secara menyeluruh perilaku cyberloafing, tidak selamanya harus dijustifikasi menjadi hal yang negative, sebab harus pula disandingkan dengan sebuah ukuran kinerja yang diterapkan suatu instansi. Oleh Hidayat, M (2021) menguraikan bahwa yang dimaksud dengan kinerja secara umum mengacu pada sikap dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya artinya seorang pegawai jika memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya maka dapat diyakini tingkat kinerjanya juga tinggi, sebab mereka akan selalu merasa bersemangat dan bergairah dalam memandang atau menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Doni Marlius dan Lafenia Mayang Sari (2023) menjelaskan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Untuk dapat merealisasikan peran organisasi pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat tentunya pegawai dalam organisasi pemerintah tersebut perlu diarahkan, dibina, diberi motivasi, dibimbing dan sebagainya, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Parepare merupakan salah satu Organisasi atau lembaga pemerintahan yang melaksanakan tugas dibidang pelayanan masyarakat yaitu: sebagai Pembina, pengayom dan pemerhati masalah-masalah pekerjaan umum. Tugas pokok dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum Kota Parepare diatur dalam Peraturan Walikota Parepare Nomor 14 Tahun 2011 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Rincian Tugas Dinas Pekerjaan Umum. Dinas Pekerjaan Umum Kota Parepare Mempunyai tugas

melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi yaitu urusan Pekerjaan Umum, Dinas ini juga bertanggung jawab dalam pelayanan masyarakat di bidang pemadam kebakaran melalui Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare merupakan instansi pemerintah untuk membangun infrastruktur dan melaksanakan unsur daerah sebagai upaya untuk mendukung pemerintah. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Parepare dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Parepare Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 25 Tahun 2021 tentang Pembentukan Organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis Daerah perbengkelan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum, 2022).

Gambaran dari berbagai penelitian dimana untuk lingkup kerja dibawah naungan pemerintah, faktor yang sering dijadikan sebagai ukuran untuk meningkatkan kinerja lebih dominan mengarah pada persoalan perilaku dari seorang pegawai, maka faktor yang sering dijadikan kajian yakni kedisiplinan, olehnya itu dalam pendekatan penelitian ini akan digunakan unsur Budaya Organisasi dan juga Perilaku Cyberloafing untuk mencermati tingkat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Sehubungan dengan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PAREPARE"**

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Waktu yang digunakan mulai dengan tahapan perencanaan penelitian, penyebaran kuisioner, pengolahan dan analisis data selama 3 (Tiga) bulan. Lokasi penelitian penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare. Target atau sasaran dalam penelitian yakni Pegawai atau karyawan Kantor PUPR. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah yakni sebanyak 71 orang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode Probability Sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, penyebaran angket/kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data ini menggunakan alat analisis dengan menggunakan pendekatan PLS (*Partial Least Square*) melalui metode *Rule of Thumb* dan analisis data Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Model Struktural (*Inner Model*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Analisis Pendekatan *Partial Last Square* (PLS)

1. Uji *Outer Model* (Model Pengukuran)

a. Metode *Convergent Validity* (Uji Validitas Data)

Tabel 1
Analisis *Outer Loadings* pada Metode *Convergent Validity*

	Budaya Organisasi (X1)	Cyberloafing- (X2)	Kinerja Pegawai-(Y)	Interpretasi
X1.1 – X1.5	0.652 - 0.848			Tingkat Validitas Tinggi
X2.1 – X2.5		0.770 - 0.907		
Y1 – Y5			0.704 - 0.831	

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Analisis untuk melihat tingkat validitas dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh Responden, pendekatannya dapat dilihat pada Metode *Convergent Validity* melalui Analisis *Outer Loading*. Sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1, maka disimpulkan bahwa hasil analisis *Outer Loading* untuk semua indikator dari Variabel penelitian ini

berada pada range antara 0,652 hingga 0,907, walaupun terdapat satu Variabel memiliki nilai Outer Loading 0.652, namun untuk nilai ini telah dikategorikan mendekati Nilai 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki Tingkat Validitas Tinggi.

Pernyataan ini merujuk pada pandangan dari Ghozali (2021) bahwa apabila hasil analisis *Outer Loading* semua indikator dari setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7, maka dapat dinyatakan memiliki **Tingkat Validitas Tinggi**, dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat analisis.

b. Metode *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Tabel 2
Analisis Cross Loadings pada Metode *Discriminant Validity*

	Budaya Organisasi (X1)	Cyberloafing(X2)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0.884	0.525	0.688
X1.2	0.857	0.663	0.669
X1.3	0.820	0.455	0.581
X1.4	0.848	0.666	0.655
X1.5	0.847	0.535	0.636
X2.1	0.481	0.855	0.524
X2.2	0.609	0.851	0.724
X2.3	0.560	0.829	0.624
X2.4	0.633	0.800	0.724
X2.5	0.497	0.877	0.579
Y1	0.707	0.625	0.867
Y2	0.537	0.561	0.781
Y3	0.643	0.582	0.792
Y4	0.571	0.642	0.800
Y5	0.620	0.700	0.822

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Hasil analisis untuk uji *Discriminant Validity* pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *Discriminant Validity* indikator lainnya jika diukur pada blok yang sama dalam satu bagian variabel. Hasil analisis ini menguatkan bahwa semua Indikator yang untuk dijadikan sebagai alat analisis dalam penelitian.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3
Model Average Variance Extracted-(AVE)

	Cronbach's Alpha	Compesite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0.844	0.889	0.619
Cyberloafing(X2)	0.894	0.918	0.692
Kinerja Pegawai (Y)	0.861	0.900	0.644

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Hasil analisis yang dituangkan pada Tabel 3 adalah sebuah penggambaran terhadap Tingkat Realibilitas, Kehandalan dan Tingkat Kelayakan dari setiap Indikator dalam menjelaskan masing-masing konstruknya. Sehingga dari hasil analisis tersebut beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1) Tingkat Realibilitas Variabel

Pendekatan dengan Model Analisis *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa semua Variabel dapat dinyatakan Realibel, karena indikator-indikator pembentuk dari masing-masing variabel memiliki nilai *Compesite Reliability* antara 0.889 hingga 0,918 yang artinya lebih besar dari 0,7, atau dengan kata lain sebagaimana disyaratkan dalam pengujian ini.

2) Batas Minimum Tingkat Realibilitas Variabel

Mengukur batas minimum tingkat realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat dari hasil analisis *Cronbach's Alpha* melalui model Analisis *Average Variance Extracted* (AVE), dan hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa semua variabel berada diatas batas minimum tingkat realibilitas dengan range nilai yang diperoleh antara 0,844 hingga 0,894 atau lebih besar dari batas minimum tingkat realibilitas yang telah ditetapkan yakni 0,6.

3) Tingkat Kelayakan Variabel.

Layak atau Tidaknya sebuah Variabel dijadikan sebagai alat analisis dapat diketahui dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dimana standar kelayakan yang digunakan adalah 0,5, dan hasil analisis menunjukkan bahwa semua indikator mampu menjelaskan konstruksinya antara 0.619 hingga 0,692, artinya bahwa semua indikator mampu menjelaskan setiap konstruk atau variabel lebih dari 61,9% hingga 69.2%. Sehingga dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel Layak digunakan sebagai alat analisis pada sebuah penelitian.

2. Uji Inner Model (Uji Model Struktural)

a. Analisis Total Effect (Tingkat Kekuatan Pengaruh)

Tabel 4
Analisis Total Effect (Tingkat Kekuatan Pengaruh)

	Kinerja Pegawai-Y
Budaya Organisasi (X1)	0.629
Cyberloafing(X2)	0.173

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil analisis Nilai Total Effect pada Tabel 4 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pola hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar **0.629**. hal ini dapat diartikan jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu satuan unit maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar **62,9%**. Hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa kecenderungan pola hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai bersifat positif
- 2) Pola hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar **0.435**, maka dapat diartikan jika Komitmen Organisasi mengalami kenaikan satu satuan unit maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar **43.5%**.
Hasil analisis Total Effect juga menunjukkan bahwa kecenderungan pola hubungan antara Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai bersifat positif..

b. Uji Hipotesis melalui Pendekatan Analisis Estimate for Path Coefficients (Nilai Koefisien Jalur)

Tabel 5
Estimate for Path Coefficients (Nilai Koefisien Jalur)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.629	0.633	0.098	6.432	0.000
Cyberloafing(X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.173	0.182	0.089	1.941	0.053

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SmartPLS 3.0

Berdasar pada hasil analisis Estimate for Path Coefficients (Nilai Koefisien Jalur) dengan Pendekatan Direct Effect (Hubungan Langsung) pada Tabel 5 maka pengambilan keputusan terhadap masing-masing hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a) H_1 : Diduga bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare

Hasil analisis terhadap pola hubungan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dimana hasil analisis pada Tabel 5.6 untuk Nilai T Statistik = **6.432** atau lebih besar dari Nilai T Tabel = **1,96**, sehingga pernyataan untuk hasil analisis ini adalah Budaya Organisasi memiliki pola hubungan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare

Terhadap tingkat signifikansi pengaruh dari pola hubungan pengaruh antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai P Value sebesar 0,000

atau lebih kecil dari Nilai Sign (α) = 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara signifikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare

Merujuk pada hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pola hubungan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare atau dengan kata lain Hipotesis yang diajukan diterima

b) H_2 : Diduga bahwa Cyberloafing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare

Hasil analisis terhadap pola hubungan antara variabel Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai, untuk Nilai T Statistik diperoleh nilai sebesar 1.941 atau dapat dikatakan lebih kecil dari Nilai T Tabel = 1,96, sehingga pernyataan yang dapat diambil adalah **1.941** memiliki pola hubungan yang positif namun tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Sementara untuk tingkat signifikansi pengaruh antara variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai P Value yang diperoleh adalah 0,053 atau lebih besar dari nilai Sign(α) = 0.05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Cyberloafing secara Signifikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis tersebut adalah Cyberloafing memiliki arah hubungan yang positif namun secara signifikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai atau dengan kata lain Hipotesis yang diajukan ditolak.

c. Uji 'R Square (Uji Determinan)

Tabel 7
Uji R Square (R^2)

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai-Y	0.533	0.519

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Analisis pada Tabel 7 menunjukkan bahwa Tingkat Determinan atau Korelasi Hubungan Budaya Organisasi dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai sebesar **0.533**, artinya bahwa kemampuan dari masing-masing variabel Independen dalam menjelaskan hubungan pengaruh dengan Variabel Dependen yakni sebesar **53.3%**. Sementara jika dilihat dari Nilai Adjusted R Square bahwa nilai korelasi hubungan secara murni antara masing-masing variabel yakni sebesar 0.519 atau 51.9%.

Mengukur tingkat kekuatan atau kehandalan dari variabel Budaya dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai, jika diukur berdasarkan pernyataan yang diuraikan oleh Ghazali (2021) maka hubungan pengaruhnya dapat dikatakan **Moderat** sebab nilai R Square (R^2) yang diperoleh lebih besar dari 0,50..

d. Uji Kecocokan Model Secara Keseluruhan/Gabungan (Fit Test of Combination Model)

Tabel 8
Hasil Pengukuran Goodness of Fit (GoF)

	AVE	R^2	$\Sigma = (AVE \times R^2)$	GoF = $\sqrt{\Sigma}$	Kriteria
Budaya Organisasi (X1)	0.661	0.699	0.330	0.574	Kuat
Cyberloafing(X2)	0.725	0.699	0.369	0.607	Kuat
Kinerja Pegawai (Y)	0.710	0.699	0.343	0.586	Kuat

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Berdasar pada Kriteria yang digunakan untuk mengukur Goodness of Fit (GoF), maka dari hasil perhitungan pada masing-masing variabel dapat dikatakan bahwa nilai yang diperoleh lebih besar dari **0,36**, hal ini dapat diartikan bahwa Tingkat Kecocokan terhadap keseluruhan Model yang digunakan dalam analisis dinyatakan Kuat. Sehingga dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Uji Outer Model dan Uji Inner Model yang digunakan untuk menganalisis Variabel-Variabel dalam penelitian memiliki kecocokan yang **Kuat**.

PEMBAHASAN

1. *Budaya Organisasi memiliki arah hubungan yang Positif dan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare.*

Budaya organisasi adalah sebuah konsep perilaku yang didalamnya terkandung norma-norma, nilai-nilai atau kebiasaan dari unsur-unsur diperusahaan kemudian menjadi sebuah aturan tidak tertulis, akan tetapi menjadi keharusan bagi semua unsur untuk mematuhi. Selain konsep tersebut menurut Seriwati Ginting (2023) bahwa Budaya dalam sebuah organisasi juga mengandung harapan-harapan terhadap organisasi.

Berdasar konsep-konsep inilah maka dari hasil analisis yang dilakukan terhadap isian kuisioner dari para pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare, diperoleh gambaran bahwa Budaya Organisasi di Kantor ini selain menjadi norma atau aturan yang telah dijadikan sebagai kebiasaan juga dalam penerapannya sering dijadikan sebagai sumber motivasi dalam meningkatkan kinerja.

Gambaran tersebut dapat dilihat dari hasil analisis untuk pola hubungan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dimana dari hasil isian kuisioner menunjukkan bahwa arah hubungannya memiliki nilai positif dan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, kondisi ini juga dipertegas dari hasil analisis Total Effect dimana pola hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja memiliki nilai tertinggi diantara pola hubungan antara variabel lainnya, artinya semakin baik Budaya dalam diorganisasi diterapkan maka Kinerja dari Pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh May Nanda Hadinata (2024) bahwa Budaya Organisasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang pegawai, atau dengan kata lain jika penerapan budaya dalam organisasi semakin baik, maka kinerja dari seorang Pegawai akan semakin meningkat, demikian pula sebaliknya. Bahkan dalam penelitian ini lebih dipertegas lagi bahwa Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang peningkatan kinerja Pegawai.

Terdapat beberapa penelitian yang memberikan hasil bahwa Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, namun hal ini tidak dapat disikapi bahwa Budaya Organisasi tidak menjadi penting, sebagaimana dikemukakan oleh Doni Marlius (2023) bahwa Budaya Organisasi yang selama ini diterapkan secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja, maksud dari hasil penelitian ini bahwa Budaya Organisasi yang telah menjadi kebiasaan dalam sebuah institusi oleh Pegawai tidak dianggap sebagai penghalang untuk mereka tetap berkinerja, justru keberadaan dari Budaya dalam Organisasi dijadikan sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerja mereka.

Tanggapan senada juga dikemukakan oleh Vera Sylvia Saragi Sitio, (2021) bahwa Tidak terdapat pengaruh yang dapat dianggap signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, kondisi ini terjadi karena Pegawai pada sebuah institusi telah memiliki etos kerja yang baik, artinya bahwa peran Budaya tidak menjadi signifikan karena semua hal yang dijadikan sebagai kebiasaan dalam sebuah organisasi telah menjadi bagian dari nilai etos kerja pada diri seorang pegawai.

Gambaran seperti inilah yang diperlihatkan oleh pegawai-pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare, dimana etos kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai adalah gambaran dari Budaya atau pola kebiasaan di Institusi ini, termasuk didalamnya bagaimana kerja sama dibangun untuk menyelesaikan setiap permasalahan, demikian juga terkait dengan sharing pengetahuan sangat terlihat bahwa setiap pegawai baru akan didampingi dan diarahkan oleh pegawai yang lebih senior.

Kondisi inilah yang dijelaskan oleh Allya Nabila Audia (2022) bahwa terkadang sebuah pola kerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi selain menjadi sarana untuk mendukung kinerja seorang pegawai, namun pada dasarnya pola kerja yang dimaksud tidak menjadi bagian dari aturan formal institusi akan tetapi dijadikan sebagai sebuah norma yang harus dilakukan oleh setiap orang pegawai.

2. Cyberloafing memiliki arah hubungan yang Positif namun tidak Memberikan Pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare

Kecanggihan teknologi banyak memberikan dampak terhadap pola perilaku pada diri seseorang dan terkadang hal tersebut terbawa kedalam lingkungan Kerja, sehingga timbul kekhawatiran akan berdampak pada kinerja seorang pegawai. Salah satu bentuk perilaku yang sering dijadikan bahan kajian yakni *Cyberloafing*, dimana menurut pandangan dari Moh. Muzaki Al Utsmani (2022) adalah suatu perilaku sadar yang dilakukan pegawai dalam menggunakan berbagai jenis gadget, baik fasilitas dari perusahaan ataupun milik pribadi dengan tujuan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di tempat dan jam kerja.

Kekhawatiran tersebut sangat berdasar, karena pegawai jika tidak dapat mengontrol diri akan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Gambaran inilah yang ditemukan dari hasil penelitian terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare, dinyatakan bahwa Perilaku *Cyberloafing* memiliki arah hubungan pengaruh yang positif namun dampaknya terhadap Kinerja tidaklah signifikan, artinya perilaku *Cyberloafing* bagi Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Parepare, hanya dijadikan sebagai sarana hiburan disaat senggang, dan sama sekali perilaku ini tidak memiliki dampak terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Kondisi semacam ini juga ditemukan oleh Anton Budiman (2023) bahwa Perilaku *Cyberloafing* secara parsial memiliki dampak terhadap Kinerja Pegawai, hanya saja tinjauan yang diberikan melihat dari sudut pandang bahwa pengaruh dari perilaku ini batasannya pada upaya memberikan rasa nyaman kepada pegawai setelah menghadapi pekerjaan yang berat, karena perilaku *Cyberloafing* lebih sekedar melepas kepenatan.

Wulandari Mey Saputri. (2022) dalam penelitiannya juga memberikan pernyataan serupa, namun hasil dari penelitiannya mengemukakan bahwa asas manfaat dari perilaku *Cyberloafing* lebih dominan memiliki sisi negatif dibanding sisi positifnya, olehnya itu ditekankan bahwa perilaku *Cyberloafing* diusahakan untuk dihindari, karena dianggap lebih dapat dikategorikan sebagai sebuah pekerjaan yang sia-sia. Pandangan ini juga didukung oleh Yolanda Isman (2023) dan Abid Muhtarom (2021) bahwa semakin tinggi perilaku *Cyberloafing* dilakukan oleh seorang pegawai, maka kinerja mereka akan semakin menurun.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasar pada Hasil Penelitian dan pembahasan terkait dengan Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi memiliki pola hubungan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Parepare, yang berarti bahwa Budaya Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang selain menjadi norma atau aturan yang telah dijadikan sebagai kebiasaan juga dalam penerapannya sering dijadikan sebagai sumber motivasi dalam meningkatkan kinerja.
2. *Cyberloafing* memiliki arah hubungan yang positif namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Parepare, yang berarti bahwa perilaku *Cyberloafing* bagi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Parepare hanya dijadikan sebagai sarana hiburan disaat senggang, dan sama sekali perilaku ini tidak memiliki dampak terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan kepada pihak Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Parepare antara lain:

1. Budaya yang telah tercipta dalam organisasi, sebaiknya lebih ditingkatkan melalui pendekatan-pendekatan *Gathering Family* sehingga pegawai merasa ada keseimbangan antara pekerjaan dengan lingkungan sosial mereka, dan pendekatan ini sekaligus memberikan ruang kepada pegawai untuk lebih mempererat hubungan antara satu dengan yang lainnya.
2. Memberikan bimbingan kepada pegawai tentang perilaku *Cyberloafing* bisa berdampak pada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid Muhtarom, Hery Suprpto, Fatihatus, 2021. Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol 5 No 1 Tahun 2021
- Allya Nabila Audia, Anita Silvanita. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 2. 2022
- Anton Budiman, 2023. Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Dengan Kontrol Diri (Studi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang). Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
- Doni Marlius, Lafenia Mayang Sari, 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 3 Nomor 1 Januari 2023
- Ghozali, I. 2021 *Partial Least Squares* Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris. Ed.3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Kementrian Walikota Parepare. (2021). Peraturan Walikota Parepare Nomor 25 Tahun 2021 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Perbengkelan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
- May Nanda Hadinata, 2024. Pengaruh Budaya Organisasi dan Tanggung Jawab Organisasi Terhadap Kemampuan Pegawai Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Herfinta Farm Dan Plantation Medan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis.
- Moh. Muzaki Al Utsmani, Gendut Sukarno. 2022. Analisis Stres Kerja Dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Tuban. Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 4, Nomor 2, Juli-Desember 2022
- Syah, F., & Sudirman, S. (2024). The Effect Of Cyberloafing On The Work Productivity Of Muhammadiyah Parepare University Employees. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 1-10.
- Vera Sylvia Saragi Sitio. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Emerio Indonesia. Jurnal Ilmiah M-Progress Vol.11, No. 1, Januari Tahun 2021
- Wulandari Mey Saputri, 2022. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung). Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung