

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Persaingan antar perusahaan di Indonesia semakin meningkat seiring dengan terus tumbuhnya jumlah badan usaha di berbagai sektor industri (Heikal, *et al.*, 2022: 2; Tian, *et al.*, 2023: 1; Limbong, 2023: 2). Fenomena ini menciptakan dinamika yang intens dalam dunia usaha. Perusahaan-perusahaan ini mencakup entitas swasta nasional, multinasional, hingga Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah usaha/perusahaan non-pertanian di Indonesia mencapai lebih dari 26 juta unit usaha pada tahun 2024, dengan dominasi sektor perdagangan, industri pengolahan, dan jasa lainnya (BPS, 2024). Tren ini mencerminkan dinamika dan kompetisi yang tinggi di sektor bisnis nasional. Perusahaan yang mampu bertahan adalah mereka yang memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

BUMN merupakan representasi perusahaan milik negara yang memegang peranan strategis dalam pembangunan nasional. Menurut Kementerian BUMN, terdapat 113 BUMN aktif hingga tahun 2024 yang tersebar dalam 12 kluster strategis seperti energi, pangan, jasa keuangan, hingga logistik (Kementerian BUMN, 2024). BUMN memiliki cakupan operasi yang luas dan tanggung jawab sosial kepada masyarakat. Dalam menjalankan misinya, BUMN bergantung pada kinerja pegawai yang terlibat dalam berbagai level manajerial dan operasional. Pengelolaan SDM yang tepat menjadi komponen penting dalam menunjang daya saing perusahaan negara.

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: 2; Harahap, *et al.*, 2022: 4). Pegawai yang berkinerja tinggi memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target dan efektivitas organisasi.

Efektivitas organisasi tidak terlepas dari sinergi antarpegawai dalam menjalankan tanggung jawab masing-masing (Wiyono, *et al.*, 2022: 2; Septiani, 2024: 1). 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 (*geothermal*). 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 1.1.

**Tabel 1.1**  
**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 1.1 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 (Sukamara & Rahman, 2023: 55; Fradinata, 2022: 101).

Budaya organisasi dapat berdampak langsung pada kinerja pegawai karena budaya tersebut menentukan bagaimana individu bertindak dan berperilaku dalam menjalankan tugasnya (Fauzi, *et al.*, 2023: 9; Harahap & Nasution, 2023: 7). Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan, dan norma yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi yang terbentuk dari kebiasaan dan pengalaman bersama (Wijaya, 2022: 201; Khoirunnisa, *et al.*, 2025: 4). 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.

Penerapan budaya organisasi yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja pegawai karena menciptakan pola kerja yang terarah dan terstandarisasi (Elzagi, *et al.*, 2024: 4; Airyq & Sukmawati, 2023: 5). Pegawai yang memahami budaya kerja akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku. Hal ini menjelaskan bagaimana budaya dapat memengaruhi cara seseorang menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tantangan dalam pekerjaannya. Budaya organisasi membentuk pemahaman mengenai harapan perusahaan terhadap hasil kerja yang harus dicapai. Ketika pegawai menyerap dan menjalankan nilai-nilai yang berlaku, maka tingkat keterlibatan mereka dalam pencapaian target kerja akan semakin tinggi.

Tingkat keterlibatan pegawai dalam kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh bagaimana kondisi lingkungan kerja terbentuk dan dirasakan oleh pegawai (Irfan, 2022: 5; Asike & Muslim, 2022: 9). 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.

Apa yang dialami pegawai saat berada di lingkungan kerja dapat memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan tugas (Nurhandayani, 2022: 14; Estiana, *et al.*, 2023: 9). Dimana pegawai bekerja mencerminkan sistem dan struktur kerja yang akan membentuk pola kedisiplinan dan tanggung jawab. Ketika lingkungan kerja dikelola secara baik, kapan pun pegawai melakukan aktivitasnya akan cenderung menunjukkan hasil kerja yang optimal. Bagaimana lingkungan kerja dirancang dan dijalankan akan menentukan sejauh mana pegawai merasa nyaman, aman, dan termotivasi untuk berkinerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki relevansi kuat terhadap efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai yang menurun juga disebabkan karena adanya *workplace boredom* (Prabratri & Ekowati, 2024: 9; Nailul, 2024: 8). *Workplace boredom* merupakan kondisi psikologis yang ditandai oleh perasaan bosan, kurang tertantang, dan kehilangan minat terhadap pekerjaan yang dijalani (Maulina & Budiharto, 2020: 3; Husna, *et al.*, 2020: 7). 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.

Terjadinya *workplace boredom* pada pegawai akan mengalami kesulitan dalam menjaga fokus dan keterlibatan terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan (Afiyanto & Putra, 2024: 5; Amalina & Yasmin, 2024: 3). Pegawai merespons rasa bosan tersebut akan menentukan apakah mereka mampu mempertahankan kinerja

atau mengalami penurunan. *Workplace boredom* dapat mengurangi kualitas pelaksanaan tugas karena menurunnya semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab. Kondisi ini muncul ditandai dengan peningkatan keluhan psikologis seperti mudah lelah dan kurang termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa *workplace boredom* dapat memengaruhi capaian kinerja dalam organisasi.

Perilaku *cyberloafing* pada pegawai juga berdampak pada kinerja pegawai (Damayanti, *et al.*, 2022: 4; Wahyuni, *et al.*, 2020: 2). *Cyberloafing* merupakan perilaku penggunaan internet di tempat kerja untuk kegiatan non-pekerjaan selama jam kerja (Kartinah & Sunyoto, 2023: 6; Paramitha & Wahyuni, 2021: 3). 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.

*Cyberloafing* berperan dalam hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *workplace boredom* dengan kinerja pegawai. Perilaku ini muncul ketika pegawai merasa kurang termotivasi, kehilangan arah dalam bekerja, atau mencari bentuk pelarian dari tekanan psikologis yang dialami selama bekerja. Ketika budaya organisasi tidak diterima secara utuh, atau lingkungan kerja tidak mendukung kenyamanan dalam bekerja, maka kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing* akan meningkat. *Cyberloafing* menjadi reaksi psikologis yang menunjukkan adanya keterputusan emosional antara pegawai dan organisasi.

Ketika keterlibatan pegawai terhadap nilai dan norma organisasi menurun, maka perilaku *cyberloafing* akan semakin intensif, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Peran Perilaku *Cyberloafing* dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan *Workplace boredom* Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Pegawai PT. Geo Dipa Energi (Persero))**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja, *workplace boredom*, perilaku *cyberloafing* dan kinerja pegawai PT. Geo Dipa Energi (Persero).
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, *workplace boredom* dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai PT. Geo Dipa Energi (Persero).
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan *workplace boredom* terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai PT. Geo Dipa Energi (Persero).
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan *workplace boredom* terhadap kinerja pegawai melalui perilaku *cyberloafing* pada pegawai PT. Geo Dipa Energi (Persero).



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut.

1. Budaya organisasi, lingkungan kerja, *workplace boredom*, perilaku *cyberloafing* dan kinerja pegawai PT. Geo Dipa Energi (Persero).
2. Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, *workplace boredom* dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai PT. Geo Dipa Energi (Persero).
3. Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan *workplace boredom* terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai PT. Geo Dipa Energi (Persero).
4. Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan *workplace boredom* terhadap kinerja pegawai melalui perilaku *cyberloafing* pada pegawai PT. Geo Dipa Energi (Persero).

### 1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

#### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam menilai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan *workplace boredom* terhadap kinerja pegawai melalui perilaku *cyberloafing* baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada manajemen PT. Geo Dipa Energi (Persero) mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, tingkat kebosanan kerja (*workplace boredom*), serta perilaku *cyberloafing* yang terjadi di lingkungan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku kerja pegawai, sehingga intervensi yang tepat dapat dilakukan untuk mengurangi potensi *cyberloafing*.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Geo Dipa Energi (Persero), yang meliputi kantor pusat di Jakarta serta unit operasional di Patuha (Kabupaten Bandung) dan Dieng, Kabupaten Banjarnegara yang masing-masing beralamat sebagai berikut.

1. Kantor Pusat PT Geo Dipa Energi (Persero) beralamat di Gedung Aldevco Octagon Lantai 2, Jl. Warung Jati Barat No. 75, Jakarta Selatan 12740, Indonesia, telepon +62 21 7982925 dan email [info@geodipa.co.id](mailto:info@geodipa.co.id).
2. Unit Patuha PT Geo Dipa Energi (Persero) beralamat di PLTP Patuha Jl. Raya Rancabolang Km 14, Desa Sugihmukti, Kecamatan Pasirjambu, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.
3. Unit Dieng PT Geo Dipa Energi (Persero) beralamat di PLTP Dieng RT 001/RW 01, Desa Dieng Kulon, Kecamatan Batur, Kabupaten

Banjarnegara, Jawa Tengah 53456, Indonesia, dengan nomor telepon (0286) 642000.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 6 (enam) bulan mulai dari Maret 2025 sampai bulan Agustus 2025 dengan waktu penelitian pada Lampiran 1.