

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, *workplace boredom*, perilaku *cyberloafing* dan kinerja pegawai pada Pegawai PT Geo Dipa Energi (Persero).

3.1.1 Profil Singkat PT Geo Dipa Energi (Persero)

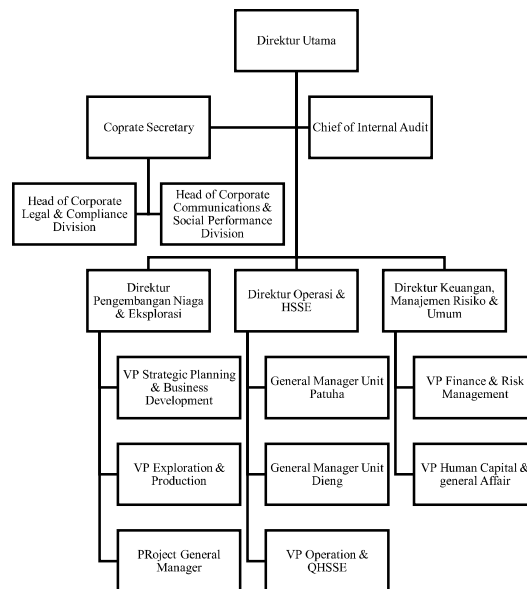
PT Geo Dipa Energi (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang berfokus pada pengembangan energi panas bumi. Perusahaan ini berkomitmen dalam membangun pembangkit listrik berbasis energi bersih guna mendukung keberlanjutan serta ketahanan energi nasional. Didirikan pada tahun 2002, Geo Dipa Energi (Persero) awalnya merupakan perusahaan patungan antara PT Pertamina dan PT PLN untuk mengelola wilayah panas bumi Dieng dan Patuha. Dengan kontribusi saham sebesar 67% dari PT Pertamina, Geo Dipa resmi menjadi BUMN di sektor panas bumi. Kegiatan usaha perusahaan mencakup eksplorasi, eksploitasi, serta pengembangan Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP), dengan unit operasional pertamanya adalah PLTP Dieng Unit 1 dan PLTP Patuha Unit 1 yang masing-masing memiliki kapasitas 60 MW. Energi listrik yang dihasilkan dijual kepada PT PLN dan disalurkan melalui jaringan listrik Jawa-Madura-Bali.

Visi Geo Dipa Energi (Persero) adalah menjadi perusahaan panas bumi terbaik di kelasnya yang memberikan kontribusi substansial terhadap pencapaian target energi terbarukan Indonesia. Untuk mewujudkan visi tersebut, perusahaan memiliki misi yang mencakup: (1) mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya panas bumi dan turunannya serta mempercepat pengembangan industri panas bumi melalui penerapan prinsip ESG, pembiayaan berkelanjutan, dan kemitraan strategis; (2) mendukung pemerintah dalam mengatasi hambatan pengembangan industri panas bumi sebagai BUMN Panas Bumi Indonesia dan *Special Mission Vehicle* (SMV) Kementerian Keuangan Republik Indonesia; (3) mencapai keunggulan operasional melalui perbaikan proses bisnis berkelanjutan, manajemen aset yang handal, optimalisasi biaya, serta inovasi berbasis digitalisasi dan teknologi operasional; dan (4) mengembangkan talenta unggul melalui penguatan organisasi dan budaya perusahaan serta peningkatan kesejahteraan karyawan.

Dalam menjalankan operasional dan mencapai tujuannya, Geo Dipa Energi (Persero) menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan yang terangkum dalam akronim “LIGHT”. *Learning* atau pembelajaran menjadi dasar untuk melakukan inovasi dan peningkatan berkelanjutan demi memberikan nilai tambah bagi pelanggan dan pemangku kepentingan. *Integrity* atau integritas menekankan pentingnya sikap jujur dan dapat dipercaya dalam setiap pikiran, ucapan, dan tindakan. *Goal Oriented* mencerminkan komitmen perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam setiap aspek pekerjaan serta semangat tinggi untuk melebihi ekspektasi. *Honour* menegaskan tekad Geo Dipa untuk menjadi perusahaan berkelas dunia melalui profesionalisme dan sikap saling menghormati. Terakhir, *Teamwork*

menumbuhkan kepercayaan pada kekuatan sinergi dan komunikasi untuk membangun tim kerja yang unggul.

Struktur organisasi pada PT Geo Dipa Energi (Persero) terdiri atas beberapa tingkatan yang terstruktur secara hierarkis. Masing-masing direktorat membawahi beberapa divisi atau departemen yang bertanggung jawab atas fungsi-fungsinya. Berikut merupakan struktur organisasi PT Geo Dipa Energi (Persero) pada Gambar 3.1.



Sumber: <https://www.geodipa.co.id>

Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT Geo Dipa Energi (Persero)

Berdasarkan Gambar 3.1 maka dapat dijelaskan tugas dan tanggungjawab masing-masing jabatan sebagai berikut.

1. Direktur Utama

Bertanggung jawab penuh atas pengelolaan dan arah strategis perusahaan.

Mengawasi semua kegiatan operasional dan memastikan bahwa seluruh

kebijakan perusahaan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan jangka panjang perusahaan.

2. *Corporate Secretary*

Menjalin komunikasi antara perusahaan dengan pemangku kepentingan eksternal, termasuk pemerintah dan publik. Bertanggung jawab atas transparansi, pelaporan, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

3. *Chief of Internal Audit*

Melakukan pengawasan dan audit internal terhadap seluruh aktivitas perusahaan untuk memastikan tata kelola yang baik, efisiensi operasional, dan kepatuhan terhadap peraturan internal maupun eksternal.

4. *Head of Corporate Legal & Compliance Division*

Menangani aspek hukum dan kepatuhan perusahaan. Memastikan bahwa seluruh aktivitas bisnis mematuhi regulasi hukum yang berlaku dan mendukung manajemen dalam penyusunan kontrak serta mitigasi risiko hukum.

5. *Head of Corporate Communication & Social Performance Division*

Bertanggung jawab dalam pengelolaan citra perusahaan, komunikasi eksternal, dan pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR).

6. *Direktur Pengembangan Niaga & Eksplorasi*

Memimpin pengembangan bisnis dan kegiatan eksplorasi sumber daya panas bumi. Fokus pada pencarian lokasi baru serta kemitraan strategis dalam pengembangan proyek.

7. Direktur Operasi & HSSE

Bertanggung jawab atas pelaksanaan operasi harian dan pengelolaan sistem HSSE (*Health, Safety, Security, and Environment*). Memastikan kegiatan operasional berjalan aman, efisien, dan sesuai dengan standar keselamatan.

8. Direktur Keuangan, Manajemen Risiko & Umum

Mengelola keuangan perusahaan, pengendalian risiko, serta urusan umum perusahaan. Termasuk di dalamnya perencanaan anggaran, pengawasan laporan keuangan, dan manajemen aset.

9. VP Strategic Planning & Business Development

Mengembangkan strategi bisnis jangka panjang dan merumuskan rencana pengembangan usaha. Bertanggung jawab atas studi kelayakan dan peluang bisnis baru.

10. VP *Exploration & Production*

Memimpin kegiatan eksplorasi dan produksi panas bumi. Bertugas mengelola sumber daya bawah tanah dan memastikan produksi energi sesuai target.

11. Project General Manager

Mengelola proyek-proyek pengembangan pembangkit listrik dari awal hingga selesai. Bertanggung jawab atas anggaran, jadwal, kualitas, dan koordinasi tim proyek.

12. General Manager Unit Patuha & Unit Dieng

Masing-masing mengelola unit pembangkit listrik di Patuha dan Dieng. Bertanggung jawab atas operasi unit, pemeliharaan, serta pemenuhan target produksi energi.

13. VP Operation & QHSSE

Menangani operasi pembangkitan energi secara langsung serta menerapkan sistem QHSSE. Menjamin keselamatan kerja, kualitas, dan perlindungan lingkungan di seluruh operasi.

14. VP *Finance & Risk Management*

Bertugas mengatur keuangan operasional dan strategis perusahaan serta memonitor dan mengelola risiko keuangan yang berpotensi terjadi.

15. VP *Human Capital & General Affairs*

Mengelola sumber daya manusia dan urusan umum perusahaan. Meliputi rekrutmen, pengembangan SDM, pengelolaan kesejahteraan karyawan, dan administrasi umum.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode yang digunakan untuk memperoleh data dari sumber atau tempat yang dimaksud secara alamiah (bukan buatan), namun peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2022: 6). Dengan metode ini dilakukan pengumpulan dan pengolahan data, kemudian diinterpretasikan dan dianalisis berkaitan antara variabel yang diteliti. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2022: 53). Sedangkan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu, pengumpulan

data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statisitk, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2022: 8).

Tujuan dari metode survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif adalah untuk menguji lebih dalam pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan *workplace boredom* terhadap kinerja pegawai melalui perilaku *cyberloafing* pada pegawai PT Geo Dipa Energi (Persero).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian yang berjudul pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan *workplace boredom* terhadap kinerja pegawai melalui perilaku *cyberloafing*, maka terdapat lima variabel dalam penelitian ini yang dioperasionalisasikan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Operaasional	Indikator	skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Budaya organisasi (X_1)	Kebiasaan kerja yang dianut dan dijalankan oleh pegawai pada perusahaan	1. Peraturan-peraturan perilaku yang perlu dipatuhi 2. Norma-norma 3. Nilai-nilai yang dominan 4. Filosofi 5. Aturan-aturan 6. Iklim organisasi	Ordinal
2	Lingkungan kerja (X_2)	Segala sesuatu di sekitar pegawai saat mereka bekerja secara non fisik	1. Hubungan antar rekan kerja 2. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan	Ordinal
3	<i>Workplace boredom</i> (X_3)	Kondisi ketika pegawai merasa bosan, kurang tertantang, atau tidak memiliki variasi pekerjaan yang menarik	1. Tugas yang bersifat monoton 2. Kurangnya tantangan dalam pekerjaan 3. Ketidakmenarikan aktivitas kerja	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			4. Kurangnya keterlibatan emosional dalam pekerjaan	
			5. Respons pasif terhadap tugas	
4	Perilaku <i>Cyberloafing</i> (Y)	Perilaku menggunakan internet di tempat kerja untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti bermain media sosial, belanja <i>online</i> , atau menonton video hiburan saat jam kerja	1. Aktivitas <i>Browsing</i> 2. Aktivitas <i>Emailing</i>	Ordinal
5	Kinerja Pegawai (Z)	Seberapa baik seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang ditetapkan	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Ordinal

3.2.2 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai karakteristik tertentu dan adanya kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel (Umar, 2019: 77). Peneliti diperkenankan untuk mengambil sebagian objek populasi yang ditentukan dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Sehingga anggota populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah seluruh pegawai PT Geo Dipa Energi (Persero) dengan total pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Jumlah Anggota Populasi Penelitian

No	PT Geo Dipa Energi (Persero)	Jumlah Pegawai
1	Kantor Pusat Jakarta	135
2	Kantor Unit Patuha Bandung	112
3	Kantor Unit Dieng Banjarnegara	92
Total Pegawai		339

Sumber: PT Geo Dipa Energi (Persero), 2024

2) Sampel Penelitian

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Umar, 2019: 82). Teknik sampling dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh. Menurut “Sampel jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono 2022: 65). Maka, anggota sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 339 Pegawai PT Geo Dipa Energi (Persero).

3.2.3 Jenis Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian adalah sumber data primer dan data sekunder.

1) Sumber Data Primer

Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2022: 222). Pada penelitian ini sumber data primer berupa hasil penyebaran kuesioner.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2022: 137). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian adalah buku dan jurnal sebagai bahan rujukan.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan langkah yang paling utama dalam penelitian (Sugiyono, 2022: 224). Teknik pengumpulan data melalui teknik pengumpulan data sebagai berikut.

1) Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi Kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data penelitian dengan cara membaca dan menelaah buku-buku literatur, artikel, jurnal, dan sumber-sumber tertulis lainnya yang diperlukan dan berkaitan dengan variabel yang diteliti.

2) Penyebaran Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2022: 219). Dalam penelitian ini menyebarkan daftar pernyataan kepada seluruh pegawai tetap PT Geo Dipa Energi (Persero) dengan menggunakan *Google Form*. Kuisoner menggunakan pertanyaan/pernyataan tertutup dengan pengukuran variabel menggunakan skala *likert* sebagai metode *scoring* pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Pembobotan Nilai Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: (Sugiyono, 2022:138)

3.2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2022: 244). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Software Smart PLS SEM Versi 3.2.9*. Metode *Partial Least Squares* (PLS) memiliki kemampuan untuk memodelkan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung dan diukur menggunakan indikator-indikator (Ghozali, 2021: 7). Sehingga dengan menggunakan metode ini, penulis dapat menganalisis data dengan perhitungan yang jelas dan terperinci.

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis Nilai Jenjang Interval (NJI) untuk menganalisis deskriptifnya. Alternatif jawaban dengan menggunakan *rating scale* yang diadopsi dari Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan peneliti untuk menganalisis tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan *workplace boredom* terhadap kinerja pegawai melalui perilaku *cyberloafing*, dengan melihat data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebar kepada 339 responden. Kuesioner yang harus diisi oleh responden berdasarkan indikator dari variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, *workplace boredom*, kinerja pegawai dan perilaku *cyberloafing*. Untuk mengetahui nilai atau skor adalah dengan cara mengkalikan bobot dengan jumlah sampel, serta dikalikan lagi dengan jumlah item

pernyataan pada kuesioner. Pengukuran dengan persentase dan skorsing dengan rumus:

$$X = \frac{F}{N} \times 100 \% \text{ (Sugiyono, 2022: 95)}$$

Keterangan :

X = Jumlah Persentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban Atau Frekuensi

N = Jumlah Pelanggan

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel maka dapat ditentukan interval perinciannya, sebagai berikut (Sugiyono, 2022: 95).

$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria Pertanyaan}}$
--

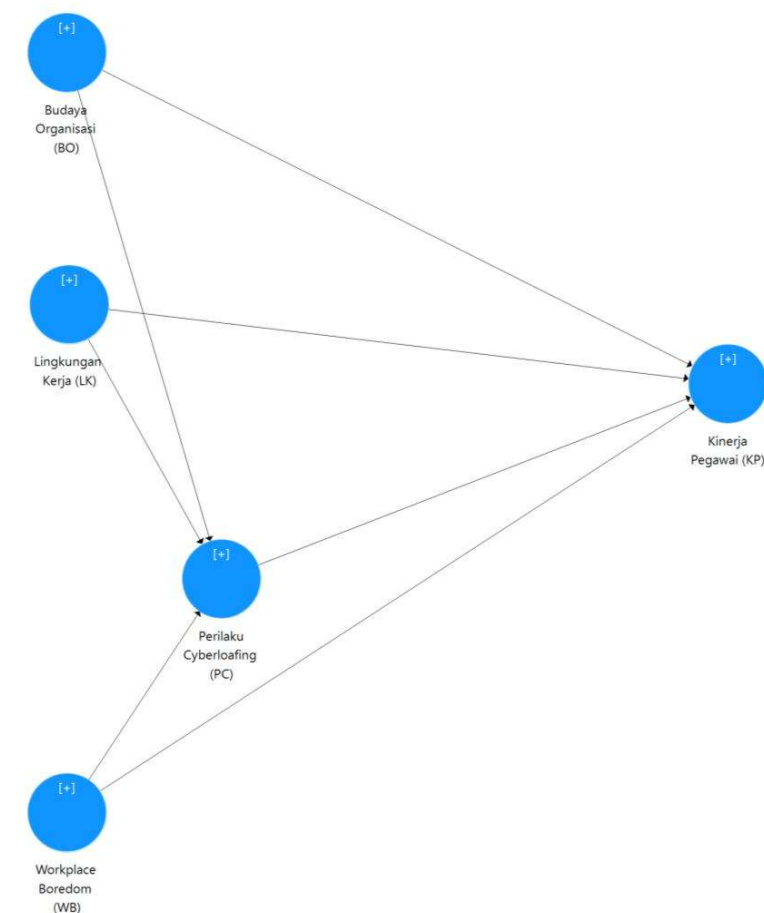
Keterangan :

NJI = Nilai jenjang interval yaitu interval untuk menentukan Sangat Baik, Baik, Kurang Baik, Tidak Baik, Sangat Tidak Baik.

3.2.5.2 Analisis *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-SEM)

Data penelitian yang dikumpulkan dari kuesioner ditabulasi dan diolah dengan menggunakan model *Partial Least Squares-Struktur Equation Modeling* (PLS-SEM). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan langsung dan hubungan tidak langsung antar variabel dalam model (Ghozali, 2021: 280). Analisis jalur adalah model kausal untuk memahami hubungan antar variabel. Analisis jalur mengasumsikan bahwa nilai suatu variabel disebabkan oleh nilai variabel lain, sehingga membedakan variabel bebas dan terikat sangat penting. Variabel bebas

memengaruhi variabel mediasi, yang memengaruhi variabel terikat. Analisis jalur mempunyai tujuan, yaitu untuk menguji hubungan antara model kausal yang dikembangkan peneliti berdasarkan pertimbangan teoretis dan informasi spesifik (Ghozali, 2021: 280). Model *Partial Least Squares-Struktur Equation* dalam penelitian pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2
Model Penelitian

Pada penelitian ini, pengolahan data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dilakukan dengan dua tahap, yaitu analisis *outer model* dan analisis *inner model* sebagai berikut.

1) Analisis *Outer Model*

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan program Smart PLS 3.2.9. Prosedur pengujian validitas adalah *convergent validity* yaitu dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2021: 115).

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui uji validitas *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*.

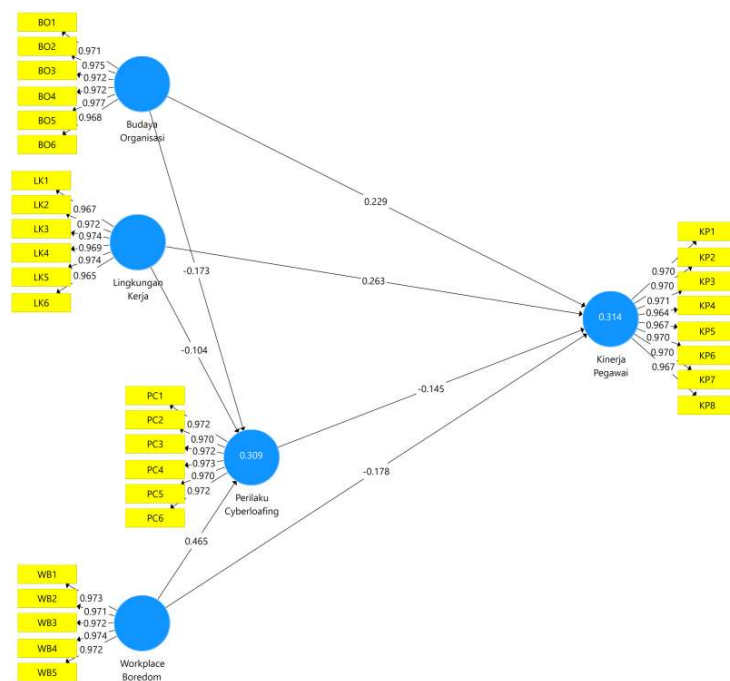
1. Content Validity

Validitas kuesioner dapat diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah banyak dipakai oleh para peneliti. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini merupakan hasil studi literatur dengan modifikasi

seperlunya untuk menghindari kecenderungan responden terhadap preferensi tertentu.

2. Convergent Validity

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar error dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5, dengan nilai *loading factor* untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0,5 (Ghozali, 2021: 71). Berdasarkan pengolahan pada Smart PLS, diperoleh hasil outer model seperti pada Gambar 3.3.



Sumber: Output SmartPLS, 2025

Gambar 3.3
Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Berdasarkan Gambar 3.3, seluruh indikator reflektif dalam model penelitian ini memiliki koefisien korelasi (*loading factor*) yang melebihi nilai ambang batas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukurnya secara memadai, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Indikator dengan nilai loading factor terendah adalah LK6 sebesar 0,965 yang terdapat pada variabel lingkungan kerja, sementara indikator dengan nilai tertinggi adalah BO5 sebesar 0,977 pada variabel budaya organisasi. Oleh karena itu, seluruh indikator reflektif dalam model ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis model struktural selanjutnya.

3. *Average Variance Extrated (AVE)*

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). AVE merupakan persentase rata-rata *nilai variance extracted* (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan *convergent indicator*. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2021: 71). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh *average variance extracted* (AVE) pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4***average variance extracted (AVE)***

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Budaya Organisasi	0.946
Kinerja Pegawai	0.938
Lingkungan Kerja	0.941
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0.944
<i>Workplace boredom</i>	0.946

Sumber: Output Smart PLS, 2025

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat diketahui bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang lebih besar dari 0,5, yang menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas konvergen yang baik. AVE terendah diperoleh variabel kinerja pegawai, yaitu sebesar 0,938. Sedangkan AVE tertinggi diperoleh variabel budaya organisasi dan *workplace boredom*, masing-masing sebesar 0,946. Hal ini berarti setiap indikator yang digunakan dalam mengukur konstruk tersebut telah mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari konstruk yang dimaksud, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model telah memenuhi syarat validitas konvergen.

4. *Discriminant Validity*

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai *cross loading*, apabila nilai *cross loading* setiap

item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainya (Ghozali, 2021: 71). Berdasarkan hasil pengolahan data dihasilkan *cross loading* sebagaimana pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5
Cross Loading

	BO	KP	LK	PC	WB
BO1	0.971	0.378	0.378	-0.245	-0.086
BO2	0.975	0.390	0.367	-0.256	-0.089
BO3	0.972	0.366	0.406	-0.253	-0.091
BO4	0.972	0.356	0.379	-0.258	-0.103
BO5	0.977	0.395	0.371	-0.243	-0.103
BO6	0.968	0.356	0.347	-0.253	-0.088
KP1	0.391	0.970	0.428	-0.366	-0.321
KP2	0.371	0.970	0.427	-0.340	-0.294
KP3	0.387	0.971	0.415	-0.379	-0.334
KP4	0.352	0.964	0.417	-0.361	-0.327
KP5	0.358	0.967	0.413	-0.344	-0.320
KP6	0.381	0.970	0.402	-0.336	-0.320
KP7	0.372	0.970	0.430	-0.352	-0.333
KP8	0.365	0.967	0.414	-0.362	-0.333
LK1	0.376	0.428	0.967	-0.273	-0.237
LK2	0.365	0.399	0.972	-0.254	-0.229
LK3	0.379	0.417	0.974	-0.273	-0.212
LK4	0.391	0.414	0.969	-0.272	-0.211
LK5	0.400	0.447	0.974	-0.288	-0.235
LK6	0.327	0.407	0.965	-0.247	-0.200
PC1	-0.231	-0.346	-0.259	0.972	0.495
PC2	-0.260	-0.338	-0.271	0.970	0.480
PC3	-0.233	-0.375	-0.280	0.972	0.486
PC4	-0.260	-0.371	-0.278	0.973	0.480
PC5	-0.256	-0.338	-0.259	0.970	0.507
PC6	-0.264	-0.368	-0.265	0.972	0.498
WB1	-0.098	-0.329	-0.211	0.496	0.973
WB2	-0.082	-0.315	-0.240	0.502	0.971
WB3	-0.098	-0.323	-0.226	0.491	0.972
WB4	-0.097	-0.329	-0.203	0.483	0.974
WB5	-0.092	-0.324	-0.227	0.486	0.972

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 3.5, diketahui seluruh indikator pada pengolahan iterasi kedua memiliki *cross loading* atau koefisien korelasi lebih besar bila dibandingkan dengan koefisien korelasi

dengan variabel laten lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan seluruh indikator valid dan dapat diterima.

b) Uji Reliabilitas

Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$ (Ghozali, 2021: 48). Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *composite reliability* pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi	0.991	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.992	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.990	Reliabel
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0.990	Reliabel
<i>Workplace boredom</i>	0.989	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 3.6, diketahui bahwa seluruh variabel dalam model penelitian ini memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas. Adapun nilai *Composite Reliability* tertinggi terdapat pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,992, sedangkan nilai terendah terdapat pada variabel *Workplace boredom* sebesar 0,989.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini bersifat reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Analisis *Inner Model*

Model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* dievaluasi dengan mempertimbangkan presentase varian yang dijelaskan oleh uji *path coefficient*, nilai *R-Square* untuk konstruk laten endogen, *Stone Geisser Test* untuk menguji *predictive relevance*, dan *average variance extracted* untuk *predictiveness* dengan metode resampling seperti *jackknifing* dan *bootstrapping* untuk mendapatkan estimasi dan stabilitas (Ghozali, 2021: 67). Pengukuran *outer model* dapat dievaluasi dengan alat analisis sebagai berikut.

a) Uji *Path Coefficient*

Seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh uji *path coefficient*. Semakin tinggi nilai *path coefficient* maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya.

b) Koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2)

Digunakan untuk menggambarkan bagaimana variabel laten eksogen tertentu memengaruhi variabel laten endogen, terlepas dari apakah mempunyai dampak yang signifikan atau tidak. Nilai *R-square* di atas

0,67 dianggap baik, antara 0,33 hingga 0,67 dianggap sedang, dan nilai *R-Square* di bawah 0,33 dianggap lemah (Ghozali, 2021: 81).

c) Relevansi prediksi atau *predictive relevance* (Q^2)

Model PLS juga dapat dievaluasi dengan Q^2 *predictive relevance*. Teknik ini dapat mensintesis fungsi *cross-validation* dan *fitting* dengan prediksi dari variabel yang diamati dan estimasi dari parameter konstruk menggunakan *blindfolding*. Nilai $Q^2 > 0$, berarti model mempunyai *predictive relevance*. Nilai $Q^2 < 0$, berarti model kurang mempunyai *predictive relevance*.

3.2.5.3 Alasan Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala teori, ordinal, interval sampai ratio digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten, karena lebih menitikberatkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas, maka misspesifikasi model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam *covarian based SEM* karena akan terjadi *unidentified model* (Ghozali, 2021). Berikut adalah beberapa alasan penggunaan PLS pada penelitian ini:

1. Algoritma PLS dapat diterapkan baik pada konstruk reflektif maupun formatif.
2. PLS memungkinkan estimasi pada model jalur (path model).
3. PLS mampu mengelola model yang kompleks dengan banyak variabel laten dan indikator tanpa kendala dalam estimasi.
4. PLS tetap dapat digunakan meskipun distribusi data tidak normal atau sangat menyimpang.
5. PLS mendukung analisis pengaruh mediasi secara langsung maupun tidak langsung, sesuai dengan kebutuhan penelitian ini yang melibatkan satu variabel mediasi.