PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN CYBER LOAFING TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PLN UP3 KOTA PONTIANAK

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

NEVA SHANINA
B1021221143

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN CYBER LOAFING TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PLN UP3 KOTA PONTIANAK

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

NEVA SHANINA
B1021221143

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

Pernyataan Bebas Plagiasi

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Neva Shanina
NIM	: B1021221143
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Pengaruh Budaya Organisasi dan Cyberloafing terhadap Employee Engagement dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di PLN UP3 Kota Pontianak

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 17 September 2026



Neva Shanina

B1021221143

Dipindai dengan CamScanner

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Neva Shanina
Nim	: B1021221143
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 01 Juli 2026

Judul Karya Akhir* :
"Pengaruh Budaya Organisasi dan Cyberloafing terhadap Employee Engagement dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di PLN UP3 Pontianak"

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontinak, 17 September 2026



Neva Shanina
B1021221143

LEMBAR YURIDIS

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN CYBERLOAFING TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PLN UP3 KOTA PONTIANAK

Penanggung jawab Yuridis

Neva Shanina
B1021221143

Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 01 Juli 2026

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Anwar Azazi, SE, DEA 196312201988101001	01/09-2026	
Pembimbing 2	Ikram Yakin, S.E, M.M 199204212022031008	14/07-2026	
Penguji 1	Dr. Sulistiowati, SE, M.Si 197904072002122003	14/07/26	
Penguji 2	Efa Irdhayanti, S.E., M.M. 198404142023212039	14/07/26	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus
oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir
dan Komprehensif untuk
memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 17 SEP 2026
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Pramono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Cyberloafing terhadap Employee Engagement dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di PLN UP3 Pontianak"** ini dengan baik. Karya akhir ini diajukan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Selain itu, diantara seluruh halaman dalam karya akhir ini ucapan terima kasih adalah halaman paling bermakna karena penulis menitipkan rasa terima kasih yang tidak mampu terucap dengan kata-kata. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. Selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Bapak Heriyadi S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah banyak membantu penulis dalam proses pelaksanaan program Riset Publikasi.
6. Bapak Anwar Azazi, S.E., DEA selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, memberi arahan, ilmu serta masukan selama proses penyusunan karya akhir ini. Terimakasih atas waktu, kesabaran dan perhatian yang telah diberikan. Semoga bapak senantiasa diberikan kesehatan, kelancaran dalam setiap urusan serta keberkahan atas ilmu dan kebaikan yang sudah diberikan.
7. Bapak Ikram Yakin, S.E, M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu serta masukan dalam penyempurnaan karya akhir ini, Terimakasih ats ilmu, waktu dan kesediaan Bapak dalam membimbing hingga karya akhir ini dapat diselesaikan. Semoga Bapak senantiasa diberikan kesehatan, ketenangan, kebahagiaan dan keberkahan dalam kehidupan dan pekerjaan.
8. Ibu Dr. Sulistiowati, SE, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik, saran, arahan dan masukkan dalam penyempurnaan karya akhir ini, Terimakasih atas ilmu, waktu dan perhatian yang Ibu berikan selama proses pengujian. Semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, serta segala kebaikan yang Ibu berikan menjadi keberkahan dalam kehidupan.
9. Ibu Efa Irdhayanti, S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, kritik dan saran yang membantu dalam penyelesaian

karya akhir ini. Terimakasih ats ilmu dan waktu yang telah ibu berikan. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan, dilancarkan segala urusan serta senantiasa berada dalam lindungan dan keberkahan.

10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen, terimakasih atas segala ilmu, pengetahuan, bimbingan dan pengalaman yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan hingga dapat menyelesaikan karya akhir ini.
11. Seluruh Staff Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Terimakasih atas segala bantuan, pelayanan, keramahan dan kemudahan yang telah diberikan selama penulis menjalani proses perkuliahan hingga menyelesaikan pendidikan.
12. Kepada kedua orang tua, cinta pertama dan pintu surgaku. Bapak Herman dan Ibu Suwarni yang sudah menjadi sumber kekuatan dan semangat terbesar dalam hidup penulis. Terimakasih atas segala kasih sayang yang tak pernah pudar, doa yang tiada henti dipanjatkan di setiap sujud, keringat dan jerih payah yang dicurahkan tanpa mengenal lelah, serta pengorbanan baik moril maupun materil yang telah diberikan demi kelancaran pendidikan penulis hingga sampai pada titik ini. Tidak ada kata yang mampu menggambarkan betapa besar rasa terimakasih dan cinta penulis kepada Bapak dan Mama. Semoga gelar dan karya ini dapat menjadi salah satu wujud bakti penulis, serta menjadi kebanggaan dan sedikit balasan atas segala pengorbanan yang telah Bapak dan Mama berikan selama ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, umur panjang dan keberkahan kepada Bapak dan Mama.
13. Kepada saudara kandung penulis Supriantini, S,Kom, Siti Asri Heriyani Pertiwi, S,PWK, dan Bastari. Terimakasih telah turut membantu memberikan dukungan, motivasi serta bantuan finansial di setiap langkah perjuangan saya. Terimakasih atas kepedulian, bantuan dan doa yang selalu menyertai, sehingga saya mampu bertahan dan menyelesaikan karya akhir dengan baik.
14. Kepada keponakan tercinta Raffa Aziizu Putri, Zaha Aulia Sachi dan Muhammad Zaid Haritsah Putra. Terimakasih selalu berhasil menghadirkan senyum dan tawa di tengah lelahnya mengerjakan karya akhir ini. Kehadiran kalian menjadi hiburan tersendiri yang membuat penulis kembali bersemangat.
15. Kepada seluruh keluarga besar Katong. Paman, tante dan sepupu yang penulis sayangi. Terimakasih sudah memberikan perhatian, doa dan dukungan selama penulis menempuh pendidikan. Atas kehangatan dan kepedulian yang selalu diberikan, sehingga penulis tidak pernah merasa sendiri dalam menghadapi setiap proses perjuangan.
16. Kepada tetangga disekitar rumah. Terimakasih atas dukungan, doa dan semangat yang diberikan selama penulis menempuh pendidikan.
17. Kepada Tri Maharani Katrin, S.M, sahabat yang sudah setia menemani saya sejak awal menjadi mahasiswa baru hingga detik ini. Terimakasih karena telah menjadi orang yang selalu ada di setiap fase perkuliahan, mulai dari masa canggung di awal perkenalan hingga saling

menyemangati satu sama lain di kala lelah dan ingin menyerah. Terimakasih atas tawa yang menghiasi hari sulit, keluh kesah yang didengarkan, serta dukungan dalam situasi senang maupun susah. Persahabatan yang dijalin sejak bangku perkuliahan hingga sama-sama berjuang menyelesaikan karya akhir ini adalah anugerah terindah yang disyukuri sepanjang hidup.

18. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya, namun tidak dapat penulis sebutkan namanya. Terimakasih telah datang membersamai penulis, memberikan semangat serta mendengar keluh kesah penulis hingga sampai pada titik ini. Terimakasih telah datang menjadi bagian yang menyenangkan sekaligus memberikan semangat untuk pantang menyerah hingga penyusunan tugas akhir ini terselesaikan.
19. Semua pihak yang mungkin namanya tidak bisa disebutkan dalam karya akhir ini, yang telah berkontribusi dan memberikan dukungan tanpa penulis minta. Terima kasih sudah menjadi bagian dari perjalanan penulis dalam menempuh perjalanan mendapatkan gelar ini, setiap bantuan dan dukungan kalian sangat berarti bagi penulis.
20. Terakhir, untuk diri penulis. Neva Shanina, S.M yang telah berjuang sepenuh hati, bertahan ditengah lelah dan air mata yang tak tehitung, tidak pernah benar menyerah meski rasa ingin berhenti kerap muncul. Terimakasih telah berjuang melangkah perlahan dijalan yang tidak mudah, tetap bangun setiap kali terjatuh dan terus percaya diri saat keraguan datang menghampiri. Terimakasih telah bersabar melewati bergadang panjang, tekanan dan rasa lelah yang terus datang silih berganti, namun tetap memilih untuk tidak berhenti. Selamat untuk diri sendiri yang telah berhasil sampai di titik ini. Perjalanan ini bukan hal yang mudah tetapi telah dilalui dengan penuh perjuangan dan keikhlasan.

Pontianak, 17 September 2026



Neva Shanina
B1021221143

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Cyberloafing terhadap Employee Engagement dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di PLN UP3 Pontianak”

Neva Shanina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Kajian ini dilakukan guna menganalisis bagaimana budaya organisasi dan cyber loafing mempengaruhi employee engagement dengan motivasi kerja yang berfungsi menjadii perantara relasi antar variabel di PLN Kota Pontianak. Dasar pemikiran penelitian ini berangkat dari fenomena problematika yang muncul, yakni tenaga kerja hanya menjalankan aktivitas pekerjaan layaknya kegiatan rutin tanpa antusiasme yang mencerminkan employee engagement yang belum optimal. Kondisi ini berkaitan dengan budaya organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi, motivasi kerja yang belum merata yang dipengaruhi oleh adanya demotivasi akibat kejenuhan karena terlalu lama berada pada posisi yang sama, adanya keinginan pulang kampung, persepsi ketidakadilan pada rotasi jabatan dan munculnya distraksi digital selama jam kerja. Penelitian dijalankan memakai metode kuantitatif lewat distribusi kuesioner yang didasarkan pada skala Likert. Populasi dalam penelitian ini mencakup semua tenaga kerja PLN UP3 Pontianak dengan jumlah karyawan 111 orang. Sampel untuk penelitian ini diambil menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah paling kecil 87 responden. Berdasarkan rumus Slovin. Penelitian ini melibatkan 89 responden sebagai sampel penelitian. Pengujian hubungan antar variabel dilakukan menggunakan metode SEM berbasis SmartPLS. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa penguatan budaya organisasi dan peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan employee engagement. Sementara itu, perilaku cyberloafing terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja, namun tidak terbukti memberikan dampak yang berarti terhadap employee engagement secara langsung. Motivasi kerja tidak terbukti memediasi hubungan antara budaya organisasi maupun cyberloafing terhadap employee engagement. Temuan ini diharapkan mampu menyajikan bukti empiris serta memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sekaligus sebagai rekomendasi praktis bagi manajemen PLN UP3 Kota Pontianak guna mengembangkan strategi untuk penguatan keterikatan pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Cyberloafing, Motivasi Kerja, Employee Engagement

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Cyberloafing terhadap Employee Engagement dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di PLN UP3 Pontianak”

Neva Shanina

Faculty of Economics and Business
Tanjungpura University, Indonesia

ABSTRACT

This study was carried out to analyze how organizational culture and cyber loafing affect employee engagement, with work motivation serving as a mediator between the variables at PLN Pontianak City. The research is based on the phenomenon of problems that arise, namely workers just performing work activities as routine without enthusiasm, reflecting employee engagement that is not yet optimal. This situation is related to an organizational culture that has not been fully internalized, uneven work motivation influenced by demotivation due to boredom from being in the same position too long, the desire to return to their hometown, perceptions of unfairness in job rotations, and digital distractions during working hours. The research was conducted using a quantitative method through the distribution of questionnaires based on a Likert scale. The population in this study included all employees of PLN UP3 Pontianak, totaling 111 people. The sample for this study was taken using a purposive sampling method with a minimum of 87 respondents, based on the Slovin formula. This study involved 89 respondents as the research sample. The relationship between variables was tested using the SEM method based on SmartPLS. The findings show that strengthening organizational culture and increasing work motivation can boost employee engagement. Meanwhile, cyberloafing behavior was found to have a significant negative effect on work motivation, but it did not show a meaningful impact on employee engagement directly. Work motivation was not proven to mediate the relationship between either organizational culture or cyberloafing and employee engagement. These findings are expected to provide empirical evidence and enrich human resource management literature, as well as serve as practical recommendations for the management of PLN UP3 Pontianak City to develop strategies for strengthening employee engagement.

Keyword: *Organizational Culture, Cyber Loafing, Work Motivation, Employee Engagement*

RINGKASAN KARYA AKHIR

"Pengaruh Budaya Organisasi dan Cyberloafing terhadap Employee Engagement dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di PLN UP3 Pontianak"

1. Latar Belakang

Tenaga kerja memiliki peran strategis dalam menopang operasional dan pencapaian tujuan organisasi, dan mutu sumber daya manusia tidak hanya diukur dari kemampuan teknis tetapi juga diukur dari tingkat keterlibatan (employee engagement) yang dimiliki karyawan. Employee engagement yang tinggi mendorong karyawan bekerja dengan antusiasi, inisiatif dan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal di PLN UP3 Pontianak, ditemukan fenomena sebagian karyawan yang bekerja hanya sekedar memeunhi kewajiban tanpa antusiasme, sehingga mengindikasikan employee engagement yang belum optimal. Kondisi ini dipicu oleh beberapa faktor, antara lain kejenuhan karena terlalu lama berada pada posisi yang sama, keinginan pulang kampung, persepsi ketidakadilan dalam rotasi jabatan, kekecewaan atas lambatnya kenaikan jabatan, serta nelum sepenuhnya terinternalisasinya budaya organisasi AKHLAK yang diterapkan PLN. Selain itu, perkembangan teknologi digital memunculkan fenomena cyberloafing, yaitu kecenderungan karyawan mengguankan media sosial atau ponsel pribadi selama jam kerja, yang berpotensimenurunkan fokus, produktivitas dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian terdahulu umumnya menguji pengaruh budaya organissi maupun motivasi kerja terhadap employee engagement secara terpisah, sementara belum banyak yang mengintegrasikan budaya organisasi dan cyberloafing sekaligus dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam satu model, khususnya pada konteks BUMN dengan budaya organisasi spesifik seperti AKHLAK. Kondisi inlah yang melatarbelakangi pentingnya penelitian ini dilakukan.

2. Tujuan Masalah

a. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement karyawan PLN UP3 Pontianak
b. Menganalisis pengaruh cyberloafing terhdap employee engagement karyawan PLN UP3 Pontianak
c. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan cyberloafing terhadap motivasi kerja
d. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap employee engangement
e. Menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan cyberloafing terhadap employee engagement

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model

yang menempatkam budaya organisasi dan cyberloafing sebagai varuabel independen, motivasi kerja sebagai variabel mediasi dan employee engagement sebagai variabel dependen. Data yang dikumpulkan melalui kuisioner berskala Likert (1-5) dari 89 responden karyawan tetap PLN UP3 Pontianak dengan populasi 111 orang yang dihitung menggunakan rumus slovin dengan margin of error 5% yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengujian hubungan antarvariabel dilakukan dengan metode SEM berbasis SmartPLS, meliputi uji model pengukuran serta uji model struktural.

4. Hasil Penelitian

Hasil uji model struktural menunjukkan nilai R-Square untuk motivasi kerja sebesar 0,131 dan employee engagement sebesar 0,654 yang berarti budaya organisasi, cyberloafing dan motivasi kerja secara bersama mampu menjelaskan 65,4% variasi employee engagement. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, yang berarti semakin kuat penerapan budaya organisasi, semakin tinggi pula keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Cyberloafing tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap employee engagement secara langsung, sehingga aktivitas cyberloafing yang bersifat ringan belum cukup menurunkan keterikatan kerja karyawan. Budaya organisasi juag tidak terbukti bepengaruh signifikan terhadap motiivasi kerja dengan artian penerapan budaya AKHLAK belum secara lansgung mampu menignkatkan dorongan internal karyawan dalam bekerja. Hipotesis lain menyatakan bahwa cyberloafing terbukti bepengaruh negatif dan sginifikan terhadap motivasi kerja yang memiliki arti semakin tinggi kecenderungan karyawan melakukan cyberloafing maka semakin rendah motivasi kerjanya. Selain itu, motivasi kerja terbukti bepengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula keterikatannya terhadap pekerjaan. Terakhir, Motivasi kerja tidak terbukti mampu untuk memediasi hubungan antara budaya organisasi maupun syberloafing terhadap employee enaggement, sehingga pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement bersifat langsung, bukan melalui motivasi kerja.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan: penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap employee engagement karyawan PLN UP3 Pontianak, sementara cyberloafing berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja namun tidak berpangaruh signifikan terhadap employee engagement secara langsung. Motivasi kerja tidak terbukti memediasi hubungan antara budaya organisasi maupun cyberloafing terhadap employee engagement.

Saran: PLN UP3 Pontianak disarankan mempertahankan dan memperkuat implementasi budaya organisasi berbasis AKHLAK secara konsisten di seluruh lini kerja. Manajemen perlu untuk

meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, dukungan, lingkuangan kerja yang kondusif serta program pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, diperlukan kebijakan atau pengawasan yang bijak terkait penggunaakn handphone pribadi selama jam kerja untuk menekan perilaku cyberloafing yang berdampak pada motivasi kerja. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Work Life Balance untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai employee engagement dan cyberloafing.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
RINGKASAN KARYA AKHIR x
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
ISI KARYA AKHIR 1
Abstrak 1
Introduction 2
Research Methods 4
Results And Discussion 5
Conclusion 14
References 15
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Table 1. Respondent Characteristics 5
Table 2. Descriptive Statistics of Research Variables 6
Table 3. Validity and Reliability Test 7
Table 4. Discriminant Validity - HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) 8
Table 5. Discriminant Validity 9
Table 6. R -Square 9
Table 7. Goodness of Fit Model 10
Table 8. Multicollinearity Test 10
Table 9. Direct Effect & Moderating Effect 11

DAFTAR GAMBAR

Figure 1. Grapical Output Quadratic Effect 11

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I: SK DEKAN.....xiii
LAMPIRAN II: *LETTER OF ACCEPTANCE* xvii
LAMPIRAN III: DOKUMEN INFORMASI ARTIKEL.....xx
LAMPIRAN IV: TABEL OPERASIONAL xxii
LAMPIRAN V: KUESIONER.....…xxx
LAMPIRAN VI: DATA.....xxxvi
LAMPIRAN VII: OUTPUT OLAHAN DATA.....xxxvii

JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)
Available at: https://journal.lembagakita.org/index.php/jemsi
RESEARCH ARTICLE

E-ISSN: 2579-5635 | P-ISSN: 2460-5891
Volume 11 (4) Agustus 2025 | PP. 2281-2289
https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i4.4329

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN CYBER LOAFING TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PLN UP3 KOTA PONTIANAK

Neva Shanina, Anwar Azazi, Ikram Yakin, Efa Irdhayanti
Faculty of Economics and Business, Universitas Tanjungpura, Indonesia

Email: nevnevaa30@gmail.com, anwar.azazi@ekonomi.untan.ac.id, ikram.yakin@ekonomi.untan.ac.id, efairdhayanti@ekonomi.untan.ac.id

Abstrak

Kajian ini dilakukan guna menganalisis bagaimana budaya organisasi dan cyber loafing mempengaruhi employee engagement dengan motivasi kerja yang berfungsi menjadi perantara relasi antar variabel di PLN Kota Pontianak. Dasar pemikiran penelitian ini berangkat dari fenomena problematika yang muncul, yakni tenaga kerja hanya menjalankan aktivitas pekerjaan layaknya kegiatan rutin tanpa antusiasme yang mencerminkan employee engagement yang belum optimal. Kondisi ini berkaitan dengan budaya organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi, motivasi kerja yang belum merata yang dipengaruhi oleh adanya demotivasi akibat kejenuhan karena terlalu lama berada pada posisi yang sama, adanya keinginan pulang kampung, persepsi ketidakadilan pada rotasi jabatan dan munculnya distraksi digital selama jam kerja. Penelitian dijalankan memakai metode kuantitatif lewat distribusi kuesioner yang didasarkan pada skala Likert. Populasi dalam penelitian ini mencakup semua tenaga kerja PLN UP3 Pontianak dengan jumlah karyawan 111 orang. Sampel untuk penelitian ini diambil menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah paling kecil 87 responden. Berdasarkan rumus Slovin. Penelitian ini melibatkan 89 responden sebagai sampel penelitian. Pengujian hubungan antar variabel dilakukan menggunakan metode SEM berbasis SmartPLS. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa penguatan budaya organisasi dan peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan employee engagement. Sementara itu, perilaku cyberloafing terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja, namun tidak terbukti memberikan dampak yang berarti terhadap employee engagement secara langsung. Motivasi kerja tidak terbukti memediasi hubungan antara budaya organisasi maupun cyberloafing terhadap employee engagement. Temuan ini diharapkan mampu menyajikan bukti empiris serta memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sekaligus sebagai rekomendasi praktis bagi manajemen PLN UP3 Kota Pontianak guna mengembangkan strategi untuk penguatan keterikatan pegawai.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Cyberloafing, Motivasi Kerja, Employee Engagement*

Abstract

This study was carried out to analyze how organizational culture and cyber loafing affect employee engagement, with work motivation serving as a mediator between the variables at PLN Pontianak City. The research is based on the phenomenon of problems that arise, namely workers just performing work activities as routine without enthusiasm, reflecting employee engagement that is not yet optimal. This situation is related to an organizational culture that has not been fully internalized, uneven work motivation influenced by demotivation due to boredom from being in the same position too long, the desire to return to their hometown, perceptions of unfairness in job rotations, and digital distractions during working hours. The research was conducted using a quantitative method through the distribution of questionnaires based on a Likert scale. The population in this study included all employees of PLN UP3 Pontianak, totaling 111 people. The sample for this study was taken using a purposive sampling method with a minimum of 87 respondents, based on the Slovin formula. This study involved 89 respondents as the research sample. The relationship between variables was tested using the SEM method based on SmartPLS. The findings show that strengthening organizational culture and increasing work motivation can boost employee engagement. Meanwhile, cyberloafing behavior was found to have a significant negative effect on work motivation, but it did not show a meaningful impact on employee engagement directly. Work motivation was not proven to mediate the relationship between either organizational culture or cyberloafing and employee engagement. These findings are expected to provide empirical evidence and enrich human resource management literature, as well as serve as practical recommendations for the management of PLN UP3 Pontianak City to develop strategies for strengthening employee engagement.

Keyword: *Organizational Culture, Cyber Loafing, Work Motivation, Employee Engagement*

JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)
Available at: https://journal.lembagakita.org/index.php/jemsi
RESEARCH ARTICLE
E-ISSN: 2579-5635 | P-ISSN: 2460-5891
Volume 11 (4) Agustus 2025 | PP. 2281-2289
https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i4.4329

1. Pendahuluan

Tenaga kerja mempunyai fungsi strategis yang amat krusial pada sebuah entitas organisasi guna menopang kelancaran berbagai aktivitas operasional dan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan. Mutu tenaga kerja yang dimiliki sebuah entitas menjadi unsur penentu pada proses pencapaian sasaran entitas secara efisien dan maksimal. Mutu SDM bukan cuma diukur lewat kemampuan teknis, tetapi juga bisa diukur melalui tingkat keterlibatan dan keterikatan yang dipunyai tenaga kerja (Schaufeli & Bakker, 2004). Employee engagement yang tinggi dapat mendorong tenaga kerja untuk bekerja dengan antusias, inisiatif dan memiliki komitmen kuat kepada organisasi. Studi sebelumnya juga menemukan bahwa employee engagement memberikan kontribusi positif terhadap performa kerja serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan (Putra, 2025).

tingkat keterlibatan karyawan menjadi faktor krusial bagi PLN sebagai perusahaan negara yang berfokus di sektor ketenagalistrikan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara informal yang dilakukan terlihat adanya fenomena sebagian tenaga kerja yang menjalani pekerjaan sebatas memenuhi kewajiban, menjalankan tugas yang ada sebagai rutinitas dan kurang menunjukkan sikap antusiasme terhadap pekerjaan yang dimiliki. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa employee engagement belum optimal. Hasil wawancara mengidentifikasi bahwa penyebab psikologis dan situasional yang mempengaruhi rendahnya engagement tenaga kerja, seperti rasa jenuh karena terlalu lama berada di posisi yang sama, keinginan pulang kampung karena sudah lama merantau, persepsi ketidakadilan dalam rotasi jabatan serta adanya rasa kecewa terhadap lambatnya proses kenaikan jabatan. Faktor tersebut memperkuat indikasi bahwa pegawai belum memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi.

Budaya organisasi turut memegang peranan krusial untuk membentuk perilaku serta komitmen karyawan. PLN menerapkan budaya organisasi yang dikenal sebagai AKHLAK, yang menjadi pedoman serta cara kerja yang wajib dan harus dijalankan oleh seluruh tenaga kerja. Budaya organisasi AKHLAK dirancang untuk meningkatkan integritas, profesionalisme, kualitas pelayanan serta memperkuat hubungan internal antar tenaga kerja. Adanya ketidaksamaan antara nilai AKHLAK dengan perilaku nyata para tenaga kerja yang tergambar melalui fenomena yang ada dapat membuat rendahnya employee engagement karena budaya organisasi seharusnya menjadi sebuah pendorong bagi tenaga kerja untuk merasa memiliki, terlibat dan berkomitmen terhadap perusahaan. Apabila nilai yang ada dalam budaya organisasi tidak sepenuhnya diperdalam maka akan berpotensi menurunkan semangat kerja, partisipasi dan keterlibatan emosional pegawai.

Disamping budaya organisasi, motivasi dalam bekerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap tingkat keterlibatan karyawan. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang memberikan dorongan kepada individu dalam melakukan suatu Tindakan demi tercapainya sasaran (Robbins, Stephen P.; Judge, 2013). Penelitian terdahulu yang disampaikan oleh (Jely Aulia Zahraa, 2025) bahwa motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan dorongan internal tenaga kerja untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi. Sementara itu (Wider, 2024) dalam studinya yang berlokasi pada sektor logistik di Jakarta menemukan motivasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan, motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja yang baik. Tetapi, pada kenyataannya motivasi kerja yang dimiliki karyawan PLN Kota Pontianak belum merata, yang ditandai dengan tingkat antusiasme dalam bekerja, inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta komitmen dalam mencapai target pekerjaan sehingga memiliki dampak pada rendahnya employee engagement.

Di sisi lain, perkembangan teknologi digital membawa tantangan baru dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu adanya fenomena cyber loafing. Cyber loafing yaitu sikap kecenderungan tenaga kerja dalam menggunakan media sosial untuk kepentingan pribadi selama jam kerja berlangsung. Dalam konteks PLN kota Pontianak, penggunaan handphone pribadi dan aktivitas chat pribadi selama jam kerja menjadi alasan tambahan yang membuat fokus berkurang, produktivitas menurun serta membuat kelemahan keterikatan pegawai pada pekerjaan mereka. Distraksi digital inilah yang menjadi suatu tantangan nyata pada pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian kuantitatif oleh (Orhan et al., 2021) menunjukkan efek negatif dari distraksi teknologi terhadap keterlibatan kerja dan pengaturan diri karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Temuan ini menegaskan bahwa cyber loafing merupakan kenyataan yang berdampak terhadap produktivitas organisasi

Penelitian terdahulu lebih banyak menguji mengenai pengaruh langsung antara motivasi dengan employee engagement dan budaya organisasi dengan employee engagement secara terpisah. Tetapi, belum banyak yang melakukan penelitian dengan mengintegrasikan budaya organisasi sebagai variabel independent utama, cyberloafing sebagai variabel independent kedua dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam satu model yang komprehensif terutama pada konteks BUMN yang memiliki budaya organisasi yang spesifik seperti budaya AKHLAK. Selain itu, belum ada penelitian yang secara khusus menguji peran mediasi motivasi dalam

JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)
Available at: https://journal.lembagakita.org/index.php/jemsi
RESEARCH ARTICLE
E-ISSN: 2579-5635 | P-ISSN: 2460-5891
Volume 11 (4) Agustus 2025 | PP. 2281-2289
https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i4.4329

hubungan antara budaya organisasi dan cyberloafing terhadap employee engagement pada konteks PLN. Karena itu, Riset ini menjadi penting dilakukan untuk mengkaji bagaimana budaya organisasi dan cyber loafing memengaruhi employee engagement, serta bagaimana motivasi kerja dapat berperan memediasi hubungan tersebut. Hasil dari penelitian diharapkan dapat membantu manajemen PLN Kota Pontianak dalam merumuskan strategi peningkatan employee engagement, penguatan budaya organisasi, serta penanganan distraksi digital agar kinerja pegawai dapat meningkat dengan optimal.