

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 KESIMPULAN

Jenis penelitian yang dilakukan ialah kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu perilaku *cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan adanya variabel moderasi yaitu *self-control*. Penelitian yang dilakukan kepada 175 sampel karyawan BUMD Kabupaten Kuningan sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mulai dari uji statistik hingga analisis lainnya, kesimpulan yang bisa diambil untuk menjawab tujuan ialah :

1. Perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* ditempat kerja, dapat memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
3. *Self-Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa *Self-Control* memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
4. *Self-control* mampu memoderasi pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Kuningan. Artinya *self-control* sebagai variabel moderasi menunjukkan adanya pengaruh yang memperlemah perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.
5. *Self-control* mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BUMD Kabupaten Kuningan. Artinya *self-control* sebagai variabel moderasi menunjukkan adanya pengaruh yang memperkuat komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.2 SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilaksanakan, maka terdapat beberapa rekomendasi saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan pihak manajemen untuk meningkatkan serta mengatur strategi dalam bekerja sehingga tercipta pemimpin yang baik agar kinerja karyawan bisa meningkat sehingga menjadikan *output* yang maksimal dalam hal produktivitas dan pelayanan kepada masyarakat dan organisasi.

- a. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel *Cyberloafing* ada pada indikator *accessing online content* di luar kepentingan pekerjaan di luar jam kerja. Dalam hal ini, perusahaan diharapkan dapat meminimalisir karyawan mengakses konten *online* sebagai sarana hiburan pribadi seperti menonton video/film pada saat jam kerja atau mengakses berita yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja. Solusi yang dapat ditawarkan oleh peneliti yaitu dengan membuat aturan dan sanksi tentang bagaimana karyawan menggunakan internet pada saat jam kerja, serta buatlah sistem internet atau aplikasi yang dapat mencatat lalu lintas internet.
- b. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa skor terendah pada variabel Komitmen Organisasi ada pada indikator komitmen kontinuan. Dalam hal ini, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan komitmen kontinuan karyawan, terkadang karyawan tetap berkomitmen karena mereka merasa tidak ada alternatif pekerjaan lain yang sebanding atau lebih baik di luar perusahaan saat ini. Meskipun komitmen kontinuan penting untuk stabilitas, perusahaan juga perlu mendorong jenis komitmen lainnya, seperti komitmen afektif dan komitmen normatif untuk menciptakan karyawan yang tidak hanya bertahan karena “terpaksa” tetapi juga termotivasi dan terlibat secara aktif dalam kesuksesan perusahaan.
- c. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa skor terendah pada variabel *self-control* sebagai variabel moderasi ada pada indikator kontrol perilaku (*behavioural control*). Kontrol perilaku memungkinkan karyawan untuk

berkomunikasi secara lebih tenang, jelas, dan konstruktif, bahkan dalam situasi yang menantang. Untuk mengatasi permasalahan terkait dengan kontrol perilaku yang rendah karyawan, perusahaan dapat memulai dengan memberikan umpan balik yang spesifik, tepat waktu, dan fokus pada perilaku bukan kepribadian. Pastikan ada konsekuensi yang jelas dan diterapkan secara konsisten untuk perilaku yang tidak dapat diterima.

2. Bagi Akademisi

- a. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain agar mendapat hasil penelitian yang variatif.
- b. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan populasi atau sampel sehingga data menjadi lebih luas.