

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisa yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Perilaku *Cyberloafing*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BNI KCU Kuningan)” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan, perilaku *cyberloafing*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi dari perilaku, kepuasan serta kondisi lingkungan kerja tempat mereka beraktivitas.
2. Perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *cyberloafing* yang dilakukan karyawan maka semakin rendah kinerja yang ditunjukkan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dicapai.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun nonfisik mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Karena *cyberloafing* terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja, perusahaan perlu memperketat pengawasan aktivitas karyawan di jam kerja. Pengawasan ini dapat dilakukan melalui pemasangan CCTV di area kerja, penggunaan sistem monitoring jaringan (misalnya membatasi akses situs non-kerja), serta membuat kebijakan tertulis mengenai penggunaan internet selama jam kerja. Selain itu pihak SDM bisa

melakukan sosialisasi atau pelatihan etika digital agar karyawan memahami batasan penggunaan media sosial dan tetap produktif.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan aspek yang paling rendah adalah gaji dan promosi, perusahaan sebaiknya membuat sistem penghargaan berbasis kinerja (reward system) seperti bonus produktivitas, poin kinerja, atau *employee of the month* (karyawan terbaik bulan ini). Selain itu perlu ada jalur karier yang jelas agar karyawan tahu peluang kenaikan jabatan atau pelatihan apa yang perlu diikuti untuk promosi. Dengan begitu kinerja meningkat dan karyawan merasa lebih dihargai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, perusahaan perlu terus menjaga kebersihan, pencahayaan dan tata ruang kantor agar karyawan nyaman. Disarankan juga membuat ruang istirahat atau area relaksasi kecil supaya karyawan bisa mengurangi stres di sela pekerjaan. Untuk aspek non-fisik, perusahaan bisa memperkuat hubungan antar rekan kerja dan atasan melalui kegiatan seperti membangun kerja sama tim (*team building*) atau rapat singkat di pagi hari sebelum mulai kerja *morning briefing* yang hangat agar suasana kerja tetap harmonis.
4. Karena ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja, perusahaan sebaiknya membuat kebijakan SDM yang seimbang. Misalnya mengintegrasikan sistem penilaian kinerja berbasis teknologi yang tidak hanya memantau produktivitas tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan dan kenyamanan kerja. Dengan pendekatan ini kinerja karyawan dapat meningkat secara menyeluruh tanpa menimbulkan tekanan berlebih.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini menggunakan variabel perilaku *cyberloafing*, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada Bank BNI KCU Kuningan dengan jumlah responden sebanyak 87 orang. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat

menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja atau gaya kepemimpinan, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu objek penelitian dapat diperluas ke instansi perbankan lain atau sektor industri berbeda agar hasilnya dapat dibandingkan dan digeneralisasikan. Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak atau beragam agar hasil penelitian lebih menggambarkan kondisi secara menyeluruh.