

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dan pembahasan perihal peran komitmen organisasi dalam memoderasi pengaruh *self control* terhadap perilaku *cyberloafing* maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat *self control* berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai ASN Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan. Artinya semakin tinggi *self control* individu, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk melakukan *cyberloafing*. Hasil ini berlawanan dengan teoritis yang umumnya menyatakan bahwa *self control* yang tinggi dapat mengurangi perilaku negatif seperti *cyberloafing*.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* Komitmen organisasi terbukti berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* pada ASN Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk menyalahgunakan internet selama jam kerja berlangsung.
3. Komitmen organisasi memoderasi pengaruh *self control* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai ASN Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan. Secara spesifik, komitmen organisasi memperlemah pengaruh *self control* terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya meskipun individu memiliki tingkat *self control* yang tinggi, keberadaan komitmen organisasi yang tinggi dapat mengurangi kecenderungan mereka untuk melakukan *cyberloafing*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang didapatkan oleh peneliti setelah melakukan penelitian, berikut saran dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan untuk menurunkan tingkat perilaku *cyberloafing*
 - a. Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner dengan total responden sebanyak 79 orang, terlihat bahwa perilaku *cyberloafing* masih terjadi pada tingkat sedang hingga tinggi, terutama pada indikator *minor* seperti mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi situs berita, dan mengakses media sosial. Meskipun *cyberloafing* jenis ini tidak tergolong berat, namun apabila berlangsung secara terus-menerus dapat menurunkan produktivitas kerja, meningkatkan risiko kebocoran informasi, dan membentuk kebiasaan kerja yang tidak profesional. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan internal yang jelas terkait penggunaan fasilitas internet, khususnya mengenai penggunaan email kantor dan akses situs non-pekerjaan. Kebijakan ini perlu disosialisasikan secara berkelanjutan melalui berbagai media internal seperti, email resmi, dan sesi orientasi karyawan baru. Di samping itu, perusahaan dapat memanfaatkan *software filtering* dan monitoring untuk membatasi akses terhadap situs-situs hiburan dan media sosial pada jam kerja, tanpa melanggar privasi karyawan. Namun, pembatasan teknis tidak akan efektif tanpa disertai penguatan dari sisi psikologis dan budaya kerja. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung *self-control* dan komitmen organisasi karyawan, misalnya dengan menciptakan suasana kerja yang dinamis, memberikan program pelatihan manajemen waktu dan stres, serta menghadirkan sistem penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dan etika kerja yang baik.
 - b. Berdasarkan hasil olah data kuesioner, ditemukan bahwa indikator komitmen organisasi dengan skor terendah berada pada aspek takut

kehilangan kesempatan promosi dan kesetiaan terhadap organisasi. Rendahnya rasa takut kehilangan kesempatan promosi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum melihat adanya keterkaitan antara kinerja, kedisiplinan, serta kepatuhan terhadap aturan (termasuk perilaku menghindari *cyberloafing*) dengan jenjang karier mereka. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menciptakan sistem promosi yang lebih transparan dan terstruktur, di mana indikator evaluasi kinerja mencakup disiplin digital dan produktivitas kerja. Dengan menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin dan menunjukkan loyalitas memiliki peluang lebih besar untuk naik jabatan, maka mereka akan lebih termotivasi untuk mengurangi perilaku non-produktif seperti *cyberloafing*. Selain itu, rendahnya tingkat kesetiaan terhadap organisasi juga berkontribusi terhadap meningkatnya perilaku menyimpang di tempat kerja. Untuk membangun loyalitas, perusahaan perlu menciptakan iklim kerja yang positif melalui penghargaan terhadap kontribusi individu, penyediaan ruang komunikasi terbuka antara karyawan dan manajemen, serta menciptakan rasa memiliki terhadap visi dan misi organisasi. Program seperti pelatihan pengembangan diri, keterlibatan dalam pengambilan keputusan tim, dan kegiatan peningkatan kesejahteraan karyawan juga dapat memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap tempat kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki masa depan di organisasi, maka mereka akan lebih menjaga integritas dan menghindari tindakan seperti *cyberloafing*.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel moderasi yang lain.