

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan evaluasi model struktural dan pengujian kesesuaian model (*goodness of fit*) yang telah dilaksanakan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Cyberloafing* sebagai variabel mediasi (Survey Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan)", diperoleh tujuh konstruksi hipotesis yang telah diuji. Hasil evaluasi statistik mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang terkait menghasilkan rangkuman kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Artinya lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi karyawan di Dinas Perumahan untuk melakukan *cyberloafing*.
3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan di Dinas Perumahan tidak akan mempengaruhi kinerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
5. *Cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *cyberloafing* yang dialami karyawan di Dinas Perumahan tidak akan mempengaruhi kinerja.
6. *Cyberloafing* mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya stres kerja karyawan yang menumpuk karena pekerjaan dapat dibantu atau teralihkan oleh kegiatan *cyberloafing* yang mana dari hal tersebut maka kinerja karyawan dapat meningkat.

7. *Cyberloafing* tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja di Dinas Perumahan tidak memerlukan *cyberloafing* sebagai media dalam meningkatkan kinerja karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Instansi perlu mengelola dan mengurangi tingkat stres kerja karyawan. Ini dapat dilakukan melalui identifikasi sumber-sumber stres dan menerapkan strategi untuk mengatasinya. Hal yang perlu ditingkatkan yaitu Indikator no 3 tentang gangguan kesehatan dimana organisasi perlu memperhatikan kesehatan karyawannya secara seksama. Kemudian indikator no 1 tentang tingkat kepuasan kerja dimana instansi harus mampu memberikan pemenuhan kebutuhan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja tercapai dan mengurangi stress kerja.
 - b. Instansi perlu memastikan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi memicu *Cyberloafing*. Fokus pada menciptakan budaya kerja yang sehat, komunikasi yang efektif, dan dukungan karyawan tetap penting. Indikator no 2 mengenai fasilitas perusahaan perlu ditingkatkan lagi, artinya dengan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian indikator no 3 mengenai hubungan rekan kerja, yang mana itu merupakan hal yang krusial karena dari hal tersebut kinerja dapat meningkat melalui kerja sama yang solid.
 - c. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mengatasi masalah *cyberloafing* maka perlu dalam indikator no 3 mengenai mengirim dan menerima email pribadi perlu dibatasi karena itu dapat menimbulkan kecenderungan dalam pengurangan kinerja. Terakhir yaitu indikator no 2 mengenai browsing pribadi, hal tersebut dapat menciptakan situasi

dimana pegawai menyepelekan dan cenderung malas dalam bekerja sehingga harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan sampel serta mengidentifikasi faktor lainnya yang berpotensi mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan.
- b. Penelitian dapat difokuskan pada intansi tertentu untuk memahami perbedaan dalam pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Peningkatan kualitas hasil penelitian dapat dicapai melalui optimalisasi pengumpulan data responden dan penambahan jumlah partisipan sesuai dengan kebutuhan metode analisis yang diaplikasikan. Mengingat penelitian ini masih memiliki keterbatasan sampel untuk penerapan analisis SEM AMOS, dengan hanya melibatkan 126 responden.