

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Mitra Dwi Perkasa tentang Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Artinya bahwa tingginya frekuensi *cyberloafing* yang dilakukan pegawai tidak berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan tingkat stres kerja. Dengan kata lain, perilaku menggunakan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja tidak menjadi faktor utama yang memicu adanya stres kerja.
2. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa karyawan yang mengalami stres cenderung merasa lelah, tertekan, tidak dihargai, dan kehilangan motivasi, sehingga perasaan positif terhadap pekerjaan pun menurun. Pengaruh ini tidak hanya bersifat negatif, tetapi juga signifikan, yang berarti bahwa peningkatan tingkat stres kerja secara nyata akan menurunkan tingkat kepuasan kerja.
3. Perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tingginya tingkat *cyberloafing* maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Dwi Perkasa.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian perilaku *cyberloafing* terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja sebagai variabel mediasi, maka ada beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan maupun bagi pihak yang lain. Adapun beberapa saran tersebut antara lain:

1. Berdasarkan jawaban kuesioner yang didapatkan mengenai tingkat perilaku *cyberloafing*, pernyataan perilaku *cyberloafing* di kalangan karyawan tergolong tinggi. Oleh karena itu, perusahaan haruslah melakukan edukasi tentang *cyberloafing* yang sehat, agar karyawan dapat memahami batasan dan

menggunakan akses internet secara bertanggung jawab tanpa mengganggu produktivitas kerja.

2. Berdasarkan jawaban responden yang didapat dari hasil angket/kuesioner, item pernyataan pada variabel kepuasan kerja menyatakan bahwa point pernyataan tersebut memiliki nilai yang tinggi, akan tetapi pada hasil pra survey memiliki gejala pada penghasilan. Oleh sebab itu, atas dasar saran tersebut perusahaan harus bisa memberikan gaji atau penghasilan sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan.
3. Berdasarkan jawaban responden yang didapat dari hasil angket/kuesioner, item pernyataan pada variabel stress kerja menyatakan bahwa point pernyataan tersebut memiliki nilai yang rendah, akan tetapi variabel stress kerja ini merupakan variabel negatif. Oleh karena itu, dalam opsi tersebut disimpulkan memiliki tingkat stress kerja yang tinggi. Sehingga atas dasar saran tersebut perusahaan harus menerapkan pelatihan manajemen stres dan dukungan psikologis tetap diperlukan untuk menjaga kesehatan mental karyawan secara umum.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain karena pada penelitian ini hanya terbatas pada variabel perilaku *cyberloafing*, stress kerja dan kepuasan kerja saja. Peneliti selanjutnya agar dapat meneliti lebih lanjut terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, bisa dengan menambahkan variabel lain agar mampu mengembangkan hasil peneliti dengan menambahkan indikator yang lainnya, sehingga dengan begitu dapat menemukan temuan yang baru dengan lebih maksimal dan menambah ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia.