# BAB V
# KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

## 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji pengaruh *abusive supervision* terhadap *cyberloafing* dengan stres kerja sebagai mediator dan *self-control* sebagai moderator pada pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan. Hal ini dapat memberikan pemahaman secara luas mengenai hubungan semua variabel tersebut. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Abusive supervision* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Artinya semakin tinggi tingkat perilaku supervisi yang bersifat abusif yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai melakukan *cyberloafing*.
2. *Abusive supervision* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya semakin *abusive supervision* meningkat maka stres kerja juga meningkat.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing.* Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin tinggi kecenderungan *cyberloafing*.
4. Stres kerja memediasi pengaruh *abusive supervision* terhadap *cyberloafing.* Artinya, stres kerja menjelaskan sebagian mekanisme hubungan antara *abusive supervision* dan *cyberloafing*, namun bukan satu-satunya jalur pengaruh.
5. *Self-control* memoderasi pengaruh *abusive supervision* terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi tingkat *self-control* pegawai, maka semakin lemah pengaruh *abusive supervision* terhadap peningkatan stres kerja.
6. *Self-control* memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing.* Artinya semakin tinggi tingkat *self-control* pegawai, maka semakin kecil kecenderungan stres kerja mendorong perilaku *cyberloafing*.

## 5.2 Saran

Mengacu pada hasil penelitian, pembahasan serta indikator yang direspon rendah atau mendapatkan nilai mean rendah, maka disarankan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengukuran, indikator dengan mean relatif lebih rendah terdapat pada aspek **penghambatan perkembangan bawahan (AS2)** khususnya pada pegawai medis serta **penyalahgunaan kekuasaan (AS1)** pada pegawai non medis. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk memperkuat sistem pengembangan karier melalui pelatihan berkala, transparansi promosi jabatan, dan pemberian kesempatan peningkatan kompetensi secara merata. Selain itu, perlu dibangun pola komunikasi kepemimpinan yang lebih partisipatif dan terbuka guna mengurangi persepsi pemaksaan kehendak atasan. Upaya ini dapat membantu menciptakan iklim kerja yang lebih adil, suportif, dan profesional bagi pegawai medis maupun non medis.
2. Berdasarkan hasil deskriptif, indikator dengan mean terendah terdapat pada **menonton video online saat jam kerja (CB2)**, baik pada pegawai medis maupun non medis. Meskipun berada pada kategori sedang, manajemen rumah sakit tetap perlu melakukan pengendalian preventif melalui penegasan kebijakan penggunaan internet selama jam kerja, peningkatan pengawasan berbasis sistem, serta pemberian pemahaman mengenai etika digital di lingkungan kerja. Selain itu, penguatan budaya kerja profesional dan pengelolaan beban kerja yang seimbang dapat membantu menekan kecenderungan penggunaan media hiburan saat jam operasional berlangsung.
3. Berdasarkan hasil deskriptif, indikator dengan mean terendah terdapat pada **gejala fisik (SK4),** khususnya terkait gangguan tidur akibat pekerjaan. Meskipun nilainya paling rendah dibanding indikator lain, kondisi ini tetap perlu mendapat perhatian. Manajemen rumah sakit disarankan untuk menerapkan pengaturan jadwal kerja yang lebih seimbang, memastikan waktu istirahat yang cukup, serta menyediakan program kesehatan kerja seperti konseling atau pemeriksaan kesehatan berkala. Langkah preventif ini penting

untuk mencegah stres berkembang menjadi gangguan fisik yang lebih serius dan berdampak pada kinerja pegawai.

4. Berdasarkan hasil deskriptif, indikator dengan mean terendah terdapat pada **kemampuan mengelola distraksi (SC4)**, terutama pada pegawai non medis. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk memperkuat pengendalian lingkungan kerja melalui pembatasan penggunaan perangkat digital non-kerja saat jam operasional, penataan ruang kerja yang minim gangguan, serta pelatihan manajemen fokus dan pengelolaan waktu. Upaya ini penting untuk meningkatkan konsentrasi, menjaga disiplin kerja, dan mendukung produktivitas kedua kelompok pegawai secara berkelanjutan.
5. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti dukungan organisasi atau kepuasan kerja guna memperkaya model penelitian, serta menggunakan desain longitudinal agar hubungan kausal dapat dianalisis lebih kuat. Selain itu, perlu dilakukan pada berbagai sektor organisasi untuk meningkatkan generalisasi hasil, serta mempertimbangkan metode campuran agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme hubungan antar variabel.