

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *self control* dan *employee commitment* terhadap *cyberloafing behavior* yang dimediasikan oleh *organizational commitment* pada Rumah Sakit Universitas Andalas melalui penyebaran kuesioner secara online dengan total 118 responden. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diperoleh beberapa kesimpulan diantaranya. :

1. Variabel *self control* mempengaruhi secara negatif dan tidak signifikan pada variabel *cyberloafing behavior*. sehingga semakin baik *self control* seseorang dalam melakukan sesuatu, maka cenderung untuk tidak melakukan *cyberloafing behavior*. penguatan *self control* perlu ditingkatkan untuk meminimalisir terjadinya *cyberloafing behavior*.
2. Variabel *self control* mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*, sehingga semakin tinggi *self control* maka semakin tinggi *organizational commitment* untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.
3. Variabel *employee commitment* mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *cyberloafing behavior*. sehingga semakin tinggi *employee commitment* semakin tinggi *cyberloafing behavior* dikarenakan pada zaman sekarang *employee commitment* seseorang

hanya sebatas kepercayaan saja dan pada dasarnya dalam prakteknya seseorang tetap melakukan *cyberloafing behavior*.

4. Variabel *employee commitment* mempengaruhi positif dan signifikan *organizational commitment*. sehingga ketika seseorang memiliki *employee commitment* yang tinggi maka *organizational commitment* akan tinggi karena *employee commitment* yang akan menggerakkan *organizational commitment* ini sendiri. jika tidak terdapat komitmen dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka organisasi tidak juga akan memberikan *organizational commitmentnya* kepada karyawan.
5. Variabel *organizational commitment* mempengaruhi positif dan tidak signifikan terhadap *cyberloafing behavior*. sehingga semakin tinggi *organizational commitment* yang diberikan oleh organisasi maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk melakukan *cyberloafing behavior*.
6. Tidak ada efek mediasi yang diberikan *organizational commitment* terhadap hubungan *self control* dengan *cyberloafing behavior*. hal ini mengidentifikasikan *organizational commitment* terhadap hubungan *self control* dan *cyberloafing behavior* tidak memberikan efek mediasi pada karyawan di rumah sakit universitas andalas. walaupun *self control* memberi pengaruh tinggi pada *organizational commitment* tetapi menguji keterkaitan antara ketiga variabel membuat hubungan variabel tidak ada mediasi.

7. Terdapat efek mediasi *organizational commitment* dengan *employee commitment* dan *cyberloafing behavior*. sehingga adanya *organizational commitment* mampu untuk memediasi hubungan langsung antara *employee commitment* dengan *cyberloafing behavior*.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa temuan implikasi penting bagi pihak Rumah Sakit Universitas Andalas, diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini menemukan bahwa *self control* terhadap *cyberloafing behavior* berpengaruh negatif dan tidak signifikan. hal ini membuktikan bahwa *self control* karyawan sangat baik sehingga kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing behavior* tidak ada. hal ini harus tetap dipertahankan karyawan agar karyawan bisa bekerja dengan efektif dan organisasi juga perlu untuk memberikan edukasi kepada karyawan.
2. Penelitian ini menemukan bahwa *employee commitment* terhadap *cyberloafing behavior* berpengaruh positif dan signifikan. hal ini menunjukkan bahwa dalam prakteknya walaupun *employee commitment* seorang karyawan itu tinggi tetapi pada saat bekerja karyawan tetap melakukan *cyberloafing behavior*. hal ini bisa dikurangi dengan memberikan aturan kepada karyawan bahwa tidak menggunakan hal-hal yang bersifat pribadi dan tidak terlalu penting saat bekerja, sebaiknya karyawan bisa mengaksenya pada saat jam istirahat atau tidak ada

pekerjaan yang lain dan organisasi juga harus memperketat akses bagi karyawan untuk melakukan *cyberloafing behavior*.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* mampu mempengaruhi *cyberloafing behavior* secara positif dan tidak signifikan. hal ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak memberi batas pada kecendrungan karyawan untuk melakukan *cyberloafing behavior* sehingga diperlukan penguatan kembali *organizational commitment*, pembatasan penggunaan internet, dan organisasi bias menggunakan aplikasi *electronic monitoring system* (EMS) yang bisa memonitoring pengontrolan penggunaan peralatan elektronik kepada karyawan sehingga membuat karyawan tidak melakukan *cyberloafing behavior* serta karyawan bisa melalukan *cyberloafing behavior* pada saat jam istirahat ini berguna untuk mengurangi karyawan dari stress pada pekerjaan
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak dapat memediasi hubungan antara *self control* dengan *cyberloafing behavior*. menurut pernyataan *self control* yang memiliki rata-rata terendah yaitu 2,59 dengan pernyataan tugas yang sulit dikerjakan akan menjadi tantangan tersendiri bagi saya. maka dapat dikatakan tugas yang sulit menjadi suatu tantangan bagi karyawan yang berarti walaupun dengan tugas yang sulit karyawan tetap mengerjakannya karena karyawan percaya bahwasanya *organizational*

commitment sangat baik kepada karyawan dan itu memang kewajiban karyawan untuk melakukannya.

5. Hasil penelitian ini menunjukkan *organizational commitment* mampu memediasi hubungan antara *employee commitment* dengan *cyberloafing behavior*. hal ini berarti adanya *organizational commitment* yang diberikan organisasi dapat membuat pengurangan *cyberloafing behavior* dikarenakan *organizational commitment* membuat *employee commitment* akan tinggi sesuai dengan hasil vaf *organizational commitment* mampu memediasi hubungan ketiganya sebanyak 33% yang berarti *partial mediation* sehingga organisasi perlu memberikan komitmen yang jelas kepada karyawan sehingga karyawan juga merasa terjamin.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengetahui jika hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan yang berada diluar kemampuan peneliti. Maka dari itu keterbatasan pada penelitian ini dapat diperhatikan untuk penelitian berikutnya, adapun keterbatasan tersebut diantaranya :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada beberapa bidang pekerjaan pada pegawai di Rumah Sakit Universitas Andalas. Sehingga implikasi penelitian ini tidak bisa mencakup keseluruhan penilaian terhadap pegawai rumah sakit.
2. Peneliti hanya mengembangkan dua variabel independent yaitu variabel *self control* dan *employee commitment*, satu variabel dependen yaitu

cyberloafing behavior dan satu variabel mediasi yaitu *organizational commitment*.

3. Masih terdapat sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi *cyberloafing behavior* yang tidak digunakan dalam penelitian ini
4. Penelitian ini merupakan pembahasan topik penelitian terbaru sehingga masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaannya dikarenakan kurangnya bahan untuk penelitian ini dan penelitian ini belum banyak dibahas pada Jurnal Bahasa Indonesia.

5.4 Saran Penelitian Akan Datang

adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini diantaranya :

1. Penelitian berikutnya diharapkan meneliti objek berbeda atau menguji objek secara keseluruhan sehingga didapatkan hasil yang lebih baik.
2. Diharapkan untuk menambahkan variabel lainnya yang berkaitan dengan *cyberloafing behavior*.
3. Diharapkan untuk menambah jumlah sampel responden untuk penelitian berikutnya.
4. Diharapkan untuk penelitian berikutnya bisa menemukan variabel yang paling cocok dan dapat menjadi variabel mediasi yang melihat hubungan variabel independent dengan variabel dependen menjadi hubungan tidak langsung.
5. Diharapkan pada penelitian berikutnya untuk lebih memilih topik yang banyak jurnal indonesianya sehingga tidak membuat kesulitan dalam pengumpulan jurnal.