

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini terdapat 4 variabel yang digunakan oleh peneliti yaitu *abusive supervision*, *emotional exhaustion*, *cyberloafing* dan *organizational commitment* sebagai variabel moderasi. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu secara online melalui penyebaran kuesioner lewat aplikasi Whatsapp berupa google form selama 1 minggu. Pengembalian kuesioner yaitu sebesar 100% yang kemudian diolah peneliti. Kuesioner ini disebarikan kepada karyawan *back office* Semen Padang Hospital sebanyak 65 responden. Kemudian peneliti memaparkan hasil olahan data melalui SmartPLS 4, maka kesimpulannya yaitu:

1. Penelitian ini menemukan bahwa *Abusive supervision* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Ini diindikasikan dengan *abusive supervision* yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan kegiatan *cyberloafing* terhadap karyawan *back office* pada Semen Padang Hospital.
2. *Emotional exhaustion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Ini diindikasikan dengan *emotional exhaustion* yang terjadi pada karyawan kemudian berdampak kepada terjadinya kegiatan *cyberloafing* pada karyawan *back office* Semen Padang Hospital.
3. *Organizational commitment* sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh terhadap hubungan antara *abusive supervision* dengan

cyberloafing. Oleh karena ini hipotesis keempat penelitian ini tidak didukung.

4. *Organizational commitment* sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh terhadap hubungan antara *emotional exhaustiton* dan *cyberloafing*. Kemungkinan alasannya adalah apabila karyawan sedang terjadi *emotional exhaustion* mereka cenderung melakukan pelarian dengan berbagai cara seperti melakukan kegiatan refreshing dengan cara *cyberloafing*.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa temuan implikasi penting terhadap karyawan *back office* pada Semen Padang Hospital sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini ditemukan yaitu *abusive supervision* terhadap *cyberloafing* memiliki hasil positif dan signifikan. Ini berarti terdapat *abusive supervision* yang cukup tinggi dan meningkatkan terjadinya fenomena *cyberloafing* pada kalangan karyawan *back office*. Untuk mengurangi terjadinya fenomena ini, diharapkan atasan melakukan perbaikan dengan cara saling terbuka antar atasan dan bawahan, dan saling mengevaluasi diri untuk kemajuan bersama, serta menghapus batas antara atasan dan bawahan, sehingga para bawahan merasa nyaman bekerja dengan atasannya tanpa adanya halangan berkomunikasi karena perbedaan jabatan. Untuk para bawahan yang memang membuat kesalahan dalam bekerja, diharapkan para atasan saling terbuka dan memberikan *punishment* sesuai SOP yang berlaku.

2. Pada penelitian ini, ditemukan bahwa *emotional exhaustion* terhadap *cyberloafing* memiliki hasil positif dan signifikan. Yang berarti bahwa terdapat fenomena *emotional exhaustion* yang cukup tinggi dan mempengaruhi terjadinya kegiatan *cyberloafing* sebagai sarana pelarian kelelahan dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan efektifitas dan efisiensi pekerjaan, serta memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan. Untuk itu diharapkan karyawan dapat mengurangi penyimpangan digital ini dengan cara memberikan aturan kepada karyawan bahwa tidak diperbolehkan hal-hal yang bersifat pribadi dan tidak terlalu penting bagi pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung, sebaiknya karyawan bisa mengakses hal-hal pribadi pada saat jam istirahat atau sedang tidak dalam bekerja, dan untuk organisasi diharapkan untuk memperketat akses bagi karyawan agar tidak melakukan kegiatan *cyberloafing*.
3. Pada penelitian ini didapati hasil bahwasanya *organizational commitment* sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh signifikan, maka *organizational commitment* tidak bisa memoderasi hubungan antara *abusive supervision* dengan *cyberloafing*, walaupun karyawan memiliki *organizational commitment* yang tinggi mereka akan tetap melakukan kegiatan penyimpangan dengan mengakses internet ditempat kerja untuk kepentingan pribadi mereka. Diharapkan para atasan dan bawahan untuk saling mengevaluasi kesalahan masing-

masing pihak, dan memberikan *reward and punishment* atas pencapaian bawahannya.

4. *Organizational commitment* sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara *emotional exhaustion* dengan *cyberloafing* pada penelitian ini tidak berpengaruh signifikan. Hal ini berarti *organizational commitment* tidak dapat memoderasi ketika karyawan mengalami fenomena *emotional exhaustion* dan *cyberloafing*, walaupun seorang karyawan sedang mengalami penurunan sumber daya emosional yang diakibatkan oleh faktor tertentu seperti beban kerja yang terlalu tinggi serta kelelahan secara mental yang diakibatkan oleh karyawan tersebut mengalami fenomena *abusive supervision* oleh atasannya, mereka akan tetap melakukan tindakan penyimpangan dengan mengakses internet sebagai sarana pelarian mereka mendapatkan sumber daya emosional sebagai tindakan *refreshing*. Diharapkan para atasan memberikan sarana *refreshing* pada waktu tertentu atau diluar jam kerja seperti memberikan ruangan khusus untuk pekerja beristirahat, dan diharap atasan lebih *aware* terhadap siklus pekerjaan bawahan agar bawahan tidak bekerja secara berlebihan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Setelah dilakukannya penelitian, maka peneliti dapat mengetahui adanya keterbatasan dan hasil temuan yang tidak sempurna. Keterbatasan tersebut yaitu seperti:

1. Disarankan untuk objek penelitian tidak hanya terbatas pada satu bagian pada Semen Padang Hospital, agar sampel yang didapat lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih akurat dan implikasi penelitian relevan secara keseluruhan.
2. Penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain yang relevan dengan *cyberloafing* terkait dengan stress kerja, kontrol diri, dan lingkungan kerja.
3. Responden terkadang kurang yakin dengan pilihan jawaban yang akan diambil, hal ini berdasarkan perbandingan jawaban antara wawancara awal pada sampel yang diambil secara acak dengan jawaban yang diisi pada kuesioner yang telah disebar.

5.4 Saran

Berdasarkan paparan keterbatasan penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Untuk hasil yang lebih akurat, sebaiknya penelitian yang akan dilakukan selanjutnya agar menambah dan memperbanyak jumlah sampel dari berbagai bagian divisi pada Semen Padang Hospital.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya agar lebih banyak menggunakan variabel yang berkaitan dengan *cyberloafing* seperti: *Self Control*, *Organizational Behavior*, *Job Burnout*, dan lainnya.
3. Diharapkan para pengisi kuesioner untuk lebih terbuka dalam mengisi kuesioner, dan bersifat tidak terikat dengan instansi, dengan mengisi sesuai keadaan yang sebenarnya