

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara empat variabel utama: *job stress* (X1), *cyberloafing* (X2), *Workload* (M), dan kepuasan kerja (Y). Penelitian ini dilakukan di Departemen SDM & Umum PT Semen Padang. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden di perusahaan tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS 4.1.0.9 untuk memahami hubungan yang kompleks antar variabel. Adapun terkait kesimpulan dari hasil pengolahan data penelitian ini, antara lain:

1. *Job stress* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen SDM & Umum PT Semen Padang. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang muncul berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. *Cyberloafing* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen SDM & Umum PT Semen Padang. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa, meskipun peningkatan *cyberloafing* cenderung dikaitkan dengan penurunan kepuasan kerja, tetapi pengaruhnya tidak dapat mencapai tingkat signifikansi statistik.
3. *Job stress* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *workload* karyawan Departemen SDM & Umum PT Semen Padang. Hasil uji

hipotesis ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja yang bersifat positif sejalan dengan peningkatan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan mampu dalam mengelola stres kerja yang diterima.

4. *Cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workload* karyawan Departemen SDM & Umum PT Semen Padang. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* terjadi sebagai bentuk pengalihan dari kondisi beban kerja yang tinggi. Hal ini terjadi karena perilaku *cyberloafing* yang rutin dilakukan secara tidak langsung akan menurunkan produktivitas dan fokus karyawan sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan pada akhirnya beban kerja terasa meningkat.
5. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen SDM & Umum PT Semen Padang. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan *workload* berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, hal ini dikarenakan beban kerja yang tinggi dalam bentuk penentuan target yang akan dicapai relevan dengan tingkat upah atau gaji yang diterima sehingga pada akhirnya akan menciptakan kepuasan kerja karyawan.
6. *Workload* berperan dalam memperantarai hubungan antara *job stress* terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen SDM & Umum PT Semen Padang secara parsial. Hal ini berarti bahwa *workload* memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara *job stress* dan tingkat kepuasan kerja. Ketika karyawan mengalami tekanan pekerjaan, mereka cenderung merasa terbebani dengan pekerjaan mereka, yang mengakibatkan peningkatan beban kerja. Beban

kerja yang berlebihan ini pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Namun, karena peran beban kerja hanya secara parsial, ini berarti ada faktor-faktor lain di luar beban kerja yang juga memengaruhi bagaimana tekanan pekerjaan berdampak pada kepuasan kerja. Faktor-faktor ini mungkin mencakup gaya kepemimpinan atasan, besaran kompensasi yang diterima, lingkungan kerja yang ada, atau bahkan karakter atau sifat individu karyawan itu sendiri.

7. *Workload* berperan dalam memperantarai hubungan antara *cyberloafing* terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen SDM & Umum PT Semen Padang secara parsial. Artinya, *workload* memiliki sebagian peran penting dalam menjelaskan hubungan antara *cyberloafing* dengan kepuasan kerja. Ketika karyawan rutin melakukan *cyberloafing*, mereka cenderung kewalahan dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan beban kerja, kemudian beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kepuasan kerja.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan departemen SDM & Umum PT Semen Padang, ditemukan bahwa secara dominan kepuasan kerja karyawan departemen SDM & Umum PT Semen Padang dipengaruhi karena adanya rekan kerja yang saling suport sehingga menciptakan kenyamanan dalam bekerja, namun disisi lain karyawan cenderung tidak puas dengan sistem bonus yang diterapkan oleh perusahaan. Adapun implikasi dari temuan tersebut adalah bahwa

perusahaan perlu mengevaluasi kembali sistem bonus yang diterapkan dengan tujuan supaya sistem bonus yang diterapkan dapat menciptakan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja terbaik. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat keadilan, transparansi, dan keterlibatan karyawan dalam menerapkan sistem bonus pada karyawan. Selain itu perusahaan juga harus bijak dalam menentukan kriteria yang relevan dalam mendapatkan bonus tersebut dengan tidak hanya berfokus pada hasil kinerja karyawan namun harus lebih mengutamakan proses yang dilakukan karyawan dalam menghasilkan kinerja tersebut. Kemudian apabila sistem bonus yang diterapkan tidak berdampak pada motivasi karyawan, perusahaan dapat mengganti penerapan sistem bonus dengan insentif lainnya seperti peluang pengembangan karir ataupun fleksibilitas kerja.

Selanjutnya, pada *job stress* karyawan, ditemukan bahwa karyawan secara dominan mempunyai hubungan baik terutama dalam hal komunikasi dengan sesama rekan kerja. Oleh karena itu ini dapat berdampak positif bagi perusahaan karena komunikasi efektif akan menghasilkan koordinasi yang baik antar karyawan, disisi lain dalam hal tuntutan pekerjaan karyawan cenderung dihadapkan dengan tugas diluar tanggungjawab pribadi. Ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi beban kerja yang diberikan kepada karyawan supaya terciptanya keseimbangan kemampuan dengan beban kerja yang diberikan, selain itu perusahaan juga perlu melakukan pelatihan dan pengembangan

dengan tujuan untuk *improve* kemampuan karyawan ketika dihadapkan dengan tugas diluar tugas pokok karyawan.

Terkait *cyberloafing*, perilaku yang dominan dilakukan oleh karyawan adalah dalam membalas email pribadi ketika melakukan aktivitas kerja, ini menandakan bahwa karyawan berasumsi bahwa perilaku *cyberloafing* yang dilakukan tidak mempengaruhi fokus dan produktivitas kerja, namun penting bagi perusahaan untuk selalu melakukan pengawasan terkait produktivitas karyawan dalam bekerja, selain itu perusahaan juga harus melakukan edukasi dan sosialisasi terkait dampak dari perilaku *cyberloafing* baik itu dampak positif maupun dampak negatif, supaya karyawan bijak dalam menggunakan waktu kerja secara efektif.

Dan terakhir terkait *workload* karyawan departemen SDM & Umum PT Semen Padang menunjukkan bahwa karyawan secara dominan paham terkait target pekerjaan yang harus dicapai, ini dibuktikan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan dan mampu bekerja secara produktif dan efisien. Oleh karena itu Departemen SDM & Umum perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terkait pengembangan KPI yang lebih terukur, *work-life balance*, dan melakukan review kinerja guna mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Disisi lain kenyamanan karyawan ternyata dipengaruhi oleh

kondisi kerja. Hal ini mengimplementasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan fasilitas dan lingkungan kerja yang berkualitas seperti, dengan mempertimbangkan *layout* yang nyaman yang nantinya mendukung peningkatan dan retensi karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran bahwa penting bagi Departemen SDM & Umum untuk memperhatikan proses pengelolaan *job stress* dan perilaku *cyberloafing* dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan mempertimbangkan dampak ataupun pengaruh tidak langsung dari *workload*. Dengan demikian apabila hal tersebut berhasil diimplementasikan, Departemen SDM & Umum PT Semen Padang diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja guna mencapai tingkat produktifitas dan kinerja yang terbaik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun terkait batasan dalam penelitian yang untuk kedepannya bisa dijadikan sebagai masukan bagi peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independent yaitu *job stress* dan *cyberloafing*.
2. Objek penelitian ini tergolong spesifik terbatas pada Departemen SDM & Umum PT Semen Padang.

3. Sampel pada penelitian ini masih tergolong kecil yaitu berjumlah 50 orang karyawan Departemen SDM & Umum.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dijabarkan maka didapatkan beberapa saran yang nantinya dapat digunakan sebagai perbaikan bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, peneliti selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel seperti leadership, budaya perusahaan, disiplin kerja dan lain-lain.
2. Untuk mendapatkan output penelitian yang bisa digeneralisasi secara luas , peneliti selanjutnya dapat menambahkan ukuran sampel penelitian.
3. Untuk mendapatkan pengaruh konteks terhadap variabel yang diteliti, peneliti selanjutnya dapat membandingkan berbagai departemen di PT Semen Padang atau bahkan melibatkan perusahaan lain.

