

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sejalan dengan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yaitu:

1. Atasan yang kasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing behavior* pada karyawan kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.
2. Atasan yang kasar berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.
3. Kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap *cyberloafing behavior* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.
4. Kelelahan emosional mampu memediasi hubungan antara atasan yang kasar dengan *cyberloafing behavior* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *cyberloafing behavior* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.
6. Kelelahan emosional tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dengan *cyberloafing behavior* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.

5.2 Implikasi Penelitian

Mengacu pada urian hasil penelitian yang diperoleh maka dapat diajukan bebera implikasi penting yaitu:

1. Implikasi Praktis

- a. Bagi pimpinan di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman diharapkan dapat memilih gaya kepemimpinan yang tepat, dan berusaha menghindari abusive supervision, sehingga karyawan yang sebagian besar berusia muda menyadari akan dampak *cyberloafing behavior* atas pencapaian kinerja individu atau pun organisasi. Melalui pendekatan yang positif melalui dialog dan diskusi yang baik antara pimpinan dan bawahan di harapkan perilaku cyberloafing dapat di kurangi dalam bekerja.
- b. Bagi pimpinan diharapkan memberikan dukungan kepada karyawan yang diberikan beban kerja yang tinggi dan harus bekerja untuk waktu yang panjang. Dukungan sosial seperti tambahan tenaga yang berpartisipasi dalam bekerja, semangat, reward yang sesuai untuk mengurangi kelelahan emosional dan kejenuhan yang dirasakan karawan, hal tersebut juga tentunya juga dapat mencegah terjadinya *cyberloafing behavior* dalam bekerja

2. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya memperkuat dan memperkaya referensi keilmuan dan teori yang berkaitan dengan sikap kerja yang ditunjukkan pimpinan dan karyawan serta adanya cyberloafing sebagai bentuk salah satu *deviant behavior* yang harus dihindari dalam bekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan kelemahan yang disebabkan oleh adanya keterbatasan yang peneliti miliki. Beberapa keterbatasan tersebut meliputi:

1. Ukuran atau jumlah sampel yang digunakan relatif kecil, atau hanya terbatas pada Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman saja, dan sebagian karyawan tentu lebih banyak menghabiskan waktu di lapangan sehingga dapat kondisi tersebut tidak dapat mengontrol terjadinya *cyberloafing behavior*.
2. Sebagian besar karyawan jika diamati dari gender sebagian besar adalah laki-laki dan berusia muda yang termasuk kaum milineal, kondisi tersebut tentu membuat kecenderungan mereka untuk melakukan *cyberloafing* sangat tinggi.
3. Masih terdapatnya sejumlah variabel lainnya yang juga mempengaruhi terjadi perilaku *cyberloafing* seperti *exploitative leadership*, *social support* dan berbagai variabel lainnya.

5.4 Saran

Sejalan dengan uraian keterbatasan penelitian diatas maka peneliti mengajukan sejumlah saran yaitu:

1. Bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan memperluas ruang lingkup penelitian dengan tidak hanya menggunakan karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman saja tetapi menggunakan beberapa

kabupaten dan kota, dengan bertambahnya ukuran sampel yang lebih besar diharapkan temuan yang diperoleh akan menjadi lebih baik dari penelitian saat in.

2. Bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan untuk menambahkan sejumlah variabel lain yang juga mempengaruhi cyberloafing behavior, mengingat nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian in masih berkisar dibawah 75%, variabel yang dimaksud diantaranya adalah exploitative leadership, social support, supervisor support dan sebagainya. Hal tersebut penting untuk meningkatkan ketepatan hasil penelitian yang di peroleh dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, U. A., & Avey, J. B. (2020). Abusive supervisors and employees who cyberloaf: Examining the roles of psychological capital and contract breach. *Internet Research*, 30(3), 789–809. <https://doi.org/10.1108/INTR-05-2019-0208>
- Alexander Hamwi, G., Rutherford, B. N., & Boles, J. S. (2011). Reducing emotional exhaustion and increasing organizational support. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 26(1), 4–13. <https://doi.org/10.1108/08858621111097166>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On The Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74–94.
- Chaudhry, M. G., Nawab, S., & Shafi, K. (2021). The Mediating Role of Emotional Exhaustion in the Relationship between Abusive Supervision and Employee Cyberloafing Behaviour. *Journal of Management and Research (JMR)*, 8(1).
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94(August 2020), 102850. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>
- Choi, S., Cheong, K. J. (KJ), & Feinberg, R. A. (2018). Moderating effects of supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between job burnout and turnover intentions in the context of call centers. *Managing Service Quality*, 22(5), 492–516. <https://doi.org/10.1108/09604521211281396>
- Demirtepe-Saygılı, D., & Metin-Orta, I. (2020). An Investigation of Cyberloafing in Relation to Coping Styles and Psychological Symptoms in an Educational Setting. *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.1177/0033294120950299>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 3950.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2019). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (S. Toni (ed.); 4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*.
<https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Pearson Education.
- Hair, J., William, B., & Anderson, R. (2014). Multivariate Data Analysis (MVDA). In *Pharmaceutical Quality by Design: A Practical Approach*.
<https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>
- Islam, K. M. Zahidul; Alam, M. B., & Hossain, M. M. (2019). Impact of Credit Risk Management on Bank Performance: Empirical Evidence from Bangladesh. *South Asian Journal of Management*, 26(2), 32–64.
- James L Gibson, John M Ivancevich, J. H. D. J. & R. K. (2015). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- John Hulland. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195.
- Judge, S. P. R. & T. A. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). McGraw-Hill.
- Koay, K. Y., Lim, V. K. G., Soh, P. C. H., Ong, D. L. T., Ho, J. S. Y., & Lim, P. K. (2022). Abusive supervision and cyberloafing: A moderated moderation model of moral disengagement and negative reciprocity beliefs. *Information and Management*, 59(2), 103600. <https://doi.org/10.1016/j.im.2022.103600>
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Cole, N. (2018). Fundamentals of organizational behaviour key concepts, skills, and best practices. *Canada Cataloguing in Publication*, 2, 1–20.
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination. *Internet Research*, 31(2), 497–518. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0165>
- Luthans, F. (2017). Organizational Behavior : Organizational Contexts. In *Contexts* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Mittal, M., & Bhakar, S. S. (2018). Examining the Impact of Role Overload on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance-A study among Married Working Women in Banking Sector. *International Journal of Management Studies*, V(2(7)), 01. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2\(7\)/01](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2(7)/01)
- Monica, I., & Maharani, A. (2020). The Effect of Cyberloafing on Employee Performance Through Job Satisfaction and Work Commitment. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 491–502.

- Norm Lane, J. & M. S. (2017). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. McGraw-Hill.
- Resource, E., Systems, P., Chaudhry, M. G., Nawab, S., & Shafi, K. (2021). The Mediating Role of Emotional Exhaustion in the Relationship between Abusive Supervision and Employee Cyberloafing Behaviour. *Journal of Management and Research (JMR)*, 8(1).
- Rivai, V. & E. J. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Rajawali Pers.
- Sefnedi. (2018). Factors Accociated Eith Participant's Satisfaction For Scientific Article Writing Traning. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(1), 1–7.
- Sefnedi. (2019). The Impact of Service Quality on Banking Customer Loyalty: the Role of Satisfaction and Switching Costs As Mediator. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.31846/jae.v7i1.191>
- Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatang Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (2th ed.). Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Rajawali Pers.
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>