

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari pengaruh *cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *self-control* sebagai variabel moderasi menurut pandangan Islam (Studi kasus pada PT. Pelita Indonesia Djaya) sebagai berikut:

1. *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Pelita Indonesia Djaya
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelita Indonesia Djaya
3. *Self-control* tidak memoderasi hubungan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Pelita Indonesia Djaya
4. *Self-control* memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelita Indonesia Djaya
5. *Cyberloafing*, Komitmen organisasi, *Self-control* dan Kinerja karyawan yang diteliti pada PT. Pelita Indonesia Djaya memiliki keterkaitan erat dengan pandangan Islam, dimana setiap aspeknya mencerminkan nilai-nilai Islam. Secara spesifik, pengindaran perilaku *cyberloafing* merupakan bentuk penjagaan amanah terhadap waktu kerja, komitmen organisasi mempresentasikan kewajiban memenuhi *aufa bil-aqd* yang teguh, *self-control* adalah manifestasi dari *mujahadah an-nafs* dari hal yang sia-sia, dan semua itu bermuara pada kinerja karyawan yang dipandangan sebagai bentuk amal saleh dan profesionalisme (*itqan*) dalam bekerja.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang lebih bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun pihak-pihak yang membutuhkan. Adanya saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pelita Indonesia Djaya, manajemen disarankan untuk memprioritaskan upaya mempertahankan pengoptimalan komitmen organisasi yang sudah terbentuk dengan baik, karena variabel ini terbukti menjadi pendorong utama yang berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, contohnya rutin memberikan *reward* dan *family gathering*. Perusahaan tetap perlu memperketat pengawasan lingkungan kerja untuk menekan *cyberloafing*, sebab terbukti bahwa *self-control* tidak memoderasi hubungan *cyberloafing* terhadap kinerja, yang mengartikan bahwa *self-control* individu saja tidaklah cukup kuat untuk meredam dampak negatif penggunaan internet pribadi secara mutlak menurunkan kinerja. Contoh yang dapat dilakukan perusahaan seperti membatasi *firewall* Wi-Fi ke situs hiburan, *e-commerce* atau menetapkan kebijakan area bebas ponsel (*no-phone zone*) pada jam operasional krusial.
2. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan topik serupa, disarankan untuk memperluas jangkauan objek penelitian atau populasi. Jika populasi karyawan tetap di perusahaan yang diteliti relatif sedikit (kurang dari 100 responden), peneliti dapat menggabungkan beberapa cabang perusahaan atau memperluas sektor industri agar hasil pengolahan data menjadi lebih akurat. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengindikasikan bahwa variasi pada variabel kinerja karyawan masih butuh dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.