

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Kesimpulan analisis pada penjelasan sebelumnya menghasilkan:

1. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
2. Lama Waktu Kerja tidak berpengaruh negatif terhadap produktivitas Kerja
3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*
4. Lama waktu kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*
5. Perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
6. Perilaku *cyberloafing* berhasil memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja
7. Perilaku *cyberloafing* mampu memediasi pengaruh antara lama waktu kerja terhadap produktivitas kerja

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil studi ini memperlihatkan jika tidak ada pengaruh yang signifikan antara lama waktu kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja terbukti mempunyai pengaruh positif pada produktivitas kerja, begitu juga dengan lama waktu kerja yang berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Di sisi lain, perilaku

cyberloafing juga menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil ini memiliki perbedaan dengan hasil studi sebelumnya, yang memperlihatkan perbedaan dalam temuan tersebut. Perbedaan hasil studi ini membuka peluang untuk penelitian lanjutan, yang diharapkan dapat mengembangkan model hubungan antara stres kerja, lama waktu kerja, perilaku *cyberloafing*, dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan sebab-akibat antara keempat variabel tersebut dapat ditambahkan untuk penelitian lebih lanjut. Hal ini semakin diperkuat dengan nilai R-Square yang mencapai 0,588, yang mengindikasikan bahwa masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dari studi yang menunjukkan bahwa stres kerja dan lama waktu kerja bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan melalui perilaku *cyberloafing* sebagai mediasi merupakan hal penting untuk dipertimbangkan dalam manajemen sumber daya manusia di organisasi. Berikut merupakan implikasi manajerialnya:

1. Manajemen perlu menyediakan program dukungan seperti pelatihan stres, konseling, dan seminar motivasi. Budaya kerja suportif dengan komunikasi terbuka dan dukungan antar karyawan juga penting untuk mengurangi stres dan menjaga produktivitas sesuai teori *Conservation of Resources* (COR)

2. Implementasi kebijakan pemantauan internet yang transparan serta edukasi penggunaan internet, termasuk batasan aktivitas pribadi selama jam kerja, dapat membantu meminimalkan dampak negatif perilaku *cyberloafing* tanpa mengurangi otonomi karyawan. Sebagai tambahan perusahaan dapat menyediakan *platform* komunikasi internal untuk mengurangi aktivitas non-pekerjaan selama jam kerja serta menjaga fokus karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan serta kesenjangan pada studi ini, oleh karena itu beberapa yang perlu diperbaiki untuk penelitian selanjutnya. Pertama, studi ini hanya dilaksanakan pada karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk sektor atau organisasi lainnya dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian ini hanya berfokus pada stres kerja, lama waktu kerja, dan perilaku *cyberloafing* sebagai variabel utama, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi atau dukungan organisasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terakhir, terdapat kendala dalam pengumpulan data dimana metode awal yang menggunakan kuesioner berbasis *Google Form* tidak mencapai jumlah responden yang diperlukan. Oleh karena itu, sisa responden yang belum mengisi dialihkan menggunakan kuesioner *hard file* yang disebarkan langsung kepada karyawan kantor PT. KAI Daop 5 Purwokerto, yang dapat meningkatkan resiko perbedaan konsistensi dalam metode pengumpulan data.