

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Analisis Pengendalian Diri, Komitmen Organisasi Dan Perilaku Cyberloafing Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Warehouse Haistar Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut.

1. a. Pengendalian Diri yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu Mengendalikan emosi, sifat dapat dipercaya, kewaspadaan, adaptibilitas dan inovasi. Indikator Sifat dapat dipercaya dan Inovasi sehingga mempengaruhi kinerja Pegawai, sedangkan indikator Mengendalikan emosi tidak mempengaruhi kinerja pegawai dengan. Namun secara umum semua indikator variabel pengendalian Diri Mempengaruhi kinerja Pegawai.
- b. Komitmen Organisasi pada pegawai PT. Warehouse Haistar Bandung berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 3 indikator yaitu Komitmen Efektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normative. Indikator Komitmen Normative memperoleh sangat mempengaruhi kinerja, sedangkan indikator Komitmen berkelanjutan memperoleh penurunan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi lapangan bahwa masih perlu ditingkatkan lagi Komitmen para pegawai.

- c. Perilaku Cyberloafing yang terjadi pada pegawai PT. Warehouse Haistar Bandung berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 2 indikator yaitu Minor cyberloafing dan Serious cyberloafing. Indikator Minor cyberloafing memperoleh persentasi yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan indikator Serious cyberloafing memperoleh persentase terendah dengan kategori sangat mempengaruhi. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa masih ada para pegawai yang suka mengakses internet kantor untuk kepentingan pribadi.
 - d. Secara keseluruhan variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 5 indikator, yaitu Kualitas, Kuantitas, Tanggung Jawab, Kerjasama dan Inisiatif. Indikator Kualitas dan kerjasama memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator Tanggung Jawab memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik.
2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Pengendalian Diri terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara Pengendalian Diri terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Warehouse Haistar Bandung. Artinya semakin baik Pengendalian diri maka Kinerja Pegawai akan baik.
 3. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dapat disimpulkan bahwa adanya terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Warehouse Haistar Bandung Artinya semakin bagus Komitmen Organisasional maka Kinerja Pegawai semakin bagus.

4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dengan dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Warehouse Haistar Bandung. Artinya semakin terkendalinya Perilaku Cyberloafing maka Kinerja Pegawai akan terkendali dengan baik
5. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional Dan Perilaku Cyberloafing Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Warehouse Haistar Bandung, hal ini ditunjukkan maka dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional Dan Perilaku Cyberloafing memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Warehouse Haistar Bandung.

5.2 Saran

Setelah peneliti memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Analisis Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional Dan Perilaku Cyberloafing Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Warehouse Haistar Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran:

1. Pengendalian diri pegawai pada PT. Warehouse Haistar Bandung namun harus terus ditingkatkan agar tidak terjadinya penurunan dalam hal kinerja pegawai agar visi misi perusahaan dapat tercapai dengan cara agar perusahaan lebih teliti dalam hal memperhatikan karyawan dalam bekerja.
2. Komitmen Organisasional dapat disimpulkan dan perusahaan harus mampu meningkatkan komitmen dari setiap pegawai dari agar komitmen para

pegawai dapat terjamin dalam menciptakan atau bekerja dengan baik dengan memberikan karir yang jelas bagi karyawan.

3. Perilaku Cyberloafing pada pegawai akan tetapi perusahaan harus lebih bisa memperketat system dalam penggunaan internet yang diterima pegawai seperti membatasi dalam program yang bisa di buka atau atau membatasi penggunaan penggunaan internet yang hanya bisa di akses pada saat jam kerja.
4. Kinerja pegawai secara keseluruhan perusahaan harus dapat lebih optimal lagi dalam meningkatkan Pengendalian diri, Komitmen Organisasional dan Perilaku Cyberloafing agar tercapainya visi misi perusahaan melalui kinerja para pegawai.
5. Bagi peneliti, dengan penelitian ini peneliti berharap agar menambah wawasan teoritis peneliti mengenai Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional Dan Perilaku Cyberloafing Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Warehouse Haistar Bandung yang peneliti teliti, peneliti juga berharap agar dengan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan analisis peneliti. Bagi Konveksi, berdasarkan dari hasil yang telah diperoleh peneliti yang perlu dilakukan adalah mempertahankan hal tersebut dan bahkan meningkatkannya, agar setiap pegawai mencapai kinerja yang baik serta Bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan Mengenai Analisis Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional

Dan Perilaku Cyberloafing Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada
PT. Warehouse Haistar Bandung