

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Perilaku *Cyberloafing* di Politeknik Manufaktur Bandung”, diperoleh jawaban dari rumusan masalah yang telah dipaparkan pada sub bab 1.2 dan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada pegawai Politeknik Manufaktur Bandung, keadilan distributif yang terjadi di Politeknik Manufaktur Bandung tergolong baik. Mayoritas pegawai setuju bahwa institusi telah bersikap adil dalam mengalokasikan *outcomes* baik dalam dimensi keadilan, persamaan, dan kebutuhan.

Walaupun mayoritas pegawai setuju bahwa keadilan distributif di Politeknik Manufaktur Bandung telah ditegakan dengan adil, tetapi masih ada segelintir pegawai yang merasa belum adil. Ketidakadilan tersebut sangat terasa pada dimensi keadilan yaitu perihal insentif. Mayoritas pegawai masih merasa institusi tidak adil dalam memberikan insentif kepada pegawainya. Oleh karena itu, institusi perlu memperhatikan dan menimbang kembali sistem pemberian insentif kepada pegawainya.

2. Dari hasil penelitian yang telah didapatkan, dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* di Politeknik Manufaktur Bandung tergolong rendah. Mayoritas pegawai diketahui jarang melakukan kegiatan *cyberloafing*. Namun, institusi tetap perlu memberikan perhatian atas perilaku *cyberloafing* karena terdapat beberapa orang pegawai yang sangat sering melakukan kegiatan *cyberloafing* terutama dalam bertukar pesan pribadi pada jam kerja.
3. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terkait pengaruh keadilan distributif terhadap perilaku *cyberloafing*, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan negatif antara keadilan distributif dengan perilaku *cyberloafing*.

Artinya ketika pegawai merasa keadilan distributif di Politeknik Manufaktur Bandung sudah sesuai dengan harapan mereka, maka pegawai akan cenderung jarang melakukan *cyberloafing*. Sebaliknya, jika pegawai merasa adanya ketidakadilan distributif, maka pegawai akan sering melakukan *cyberloafing*.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, terdapat beberapa saran yang ingin penulis berikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan institusi dalam mengambil langkah selanjutnya untuk menanggapi permasalahan yang ada. Saran-saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Institusi tetap harus mempertahankan hal-hal yang sudah dinilai cukup adil oleh pegawai dengan cara melakukan pemantauan berkala terkait perubahan yang terjadi. Tentunya ketika terjadi perubahan dalam *input* dari pegawai baik itu penurunan atau peningkatan, maka *outcomes* yang diterima pegawai juga perlu berubah menyesuaikan dengan *input* tersebut.
2. Institusi perlu mencaritau lebih dalam lagi terkait faktor-faktor yang menyebabkan mayoritas pegawai merasa adanya ketidakadilan dalam hal insentif dan beban kerja. Sebaiknya dilakukan diskusi secara personal kepada pegawai yang merasa alokasi insentif dan beban kerja diterapkan dengan tidak adil supaya ada kejelasan bagi kedua belah pihak.
3. Selain memberikan dampak negatif, perilaku *cyberloafing* dapat memberikan dampak positif juga seperti mengurangi stress dan meningkatkan kreativitas pegawai. Institusi harus dapat memahami kondisi *cyberloafing* yang terjadi di Politeknik Manufaktur, Bandung. Apakah *cyberloafing* yang terjadi memberikan dampak negatif atau positif dan kapan perilaku *cyberloafing* itu memberikan dampak negatif atau positif. Hal tersebut perlu diketahui untuk menghindari penerapan kebijakan yang salah seperti membatasi penggunaan internet selama jam kerja pada seluruh pegawai yang malah membuat kreativitas menurun dan meningkatkan stress pegawai.

Oleh sebab itu upaya yang sebaiknya dilakukan institusi menghadapi

pegawai yang terbukti melakukan *cyberloafing* dan merugikan perusahaan yaitu sebagai berikut:

- a. Institusi dapat membantu individu untuk memperbaiki *self-control* mereka dengan menyadarkan mereka akan dampak negatif dari perilaku *cyberloafing* mereka. Hal ini dapat ditunjukkan dengan mengaitkan kepada kinerja mereka, membandingkan kinerjanya dengan rekan kerjanya, atau bisa juga dengan memberikan studi kasus yang pernah terjadi di institusi maupun perusahaan lain.
  - b. Institusi dapat menerapkan kebijakan dalam penggunaan internet di tempat kerja yaitu pembatasan penggunaan internet untuk situs-situs yang benar-benar tidak berkaitan dengan pekerjaan seluruh divisi di Politeknik Manufaktur Bandung seperti *game online* dan *e-commerce*.
  - c. Ketika perilaku *cyberloafing* sudah mencapai tahap yang tidak dapat ditoleransi oleh institusi (seperti pengulangan kesalahan yang sama atau menimbulkan kerugian besar bagi institusi), maka perlu ditindaklanjuti dengan tindakan disipliner dari institusi. Namun hal ini perlu diimbangi dengan *self-control* supaya menjadi efektif.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat lebih spesifik lagi dalam melakukan analisis karakteristik responden dengan melakukan analisis per divisi sehingga gambaran yang diberikan lebih rinci. Kemudian mengingat perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang di tempat kerja, terdapat kemungkinan besar responden menjawab kuesioner dengan tidak jujur (seperti memilih tingkatan frekuensi *cyberloafing* yang lebih rendah dari pada faktanya) untuk menjaga citra responden tersebut. Maka untuk meningkatkan peluang mendapatkan data yang nyata, sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan indikator yang lebih spesifik serta menggunakan metode-metode yang lebih banyak dan bervariasi (seperti wawancara terstruktur atau penilaian antar rekan kerja).

## DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67-77.
- Antariksa, Y. (2012, April 23). *3 Alasan Penting Kenapa Akses Internet Kudu Ditutup Selama Jam Kantor*. Retrieved from Blog Strategi + Manajemen: <http://strategimanajemen.net/2012/04/23/3>
- Askolani, & Machdalena, R. J. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Inti (persero) Bandung. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Beugre, Constant D. and Daeryong, Kim (2006), "Cyberloafing: Vice or Virtue?" in Mehdi Khosrow-Pour-Ed.book, *Emerging Trends and Challenges in Information Technology Management*, pp.834-835
- Cropanzano, Russell & Bowen, David & Gilliland, Stephen. (2007). *The Management of Organizational Justice*. *Academy of Management Perspectives*, The. 21. 24-48. 10.5465/AMP.2007.27895338.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hofmans, Joeri. (2012). *Individual Differences in Equity Models*. *Psicologica*. 33. 473-482.
- Lim, Vivien K.G. and Thompson S.H., Teo (2005), "Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore an Exploratory Study", *Information and Management*, Vol.42, pp.1081-1093.
- Lim, Vivien K.G. (2002). *The IT Way of Loafing on The Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice*. *Journal of Organizational Behaviour*. 23. 675-694.
- Lim Vivien K.G. and Don J.Q., Chen,(2012), "Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on work?", *Behaviour and Information Technology*, Vol.31, No.4, pp.343-353.

- Nasrum, Akbar. (2018). *Uji Normalitas Data untuk Penelitian*. Bali: Jayapangus Press.
- Mahatanankoon,P., Anandarajan,M., & Igbaria,M. (2004). *Development of A Measure of Personal Web Usage in The Workplace*. *CyberPsychology & Behavior*. 7(1), 93–104
- Ozler, Derya & Polat, Gülçin. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*. 4. 1-15.
- Restubog, Simon Lloyd D., Patrick Raymund James M. Garcia, Lemuel S. Toledano and Rajiv K. Amarnani (2011), “Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the Buffering Role of Self-control in the Relationship between Organizational Justice and Cyberloafing Behavior in the Workplace”, *Journal of Research in Personality*, Vol.45, pp.247–251.
- Riwayadi, Purwo. (2001). *Pemanfaatan Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi Untuk Kemajuan Pendidikan Indonesia*. PLS-UM.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (16<sup>th</sup> ed). New Jersey: Pearson Education,Inc.
- Ryan, Thomas P. (2013). *Sampel Size Determination and Power*. John Wiley & Sons,Inc. 17-55
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Analisis Jalur Riset Bisnis: dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sekaran, U., & Boogie, R. (2016). *Research Method for Business (7th ed)*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Silalahi, Ulber. (2018). *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono,P.D. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Jakarta: Alfabeta.
- Tjahjono, Heru K. (2008). *Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Pada Konsekuensinya Dengan Teknik Meta Analisis*. 35(1), 21-40. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hardiani, W. A. A., Rahardja, E., & Yuniawan, A. (2017). *Pengaruh Konflik Peran*

*dan Role Overload Terhadap Burnout dan Dampaknya pada Cyberloafing (Studi pada PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi).* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).

Zoghbi, Pablo. (2008). *Inequity, Conflict, and Compliance Dilemma as Causes of Cyberloafing.* International Journal of Conflict Management. 20(2), 188-201.

Zoghbi-Manrique-de-Lara, Pablo and Arístides, Olivares-Mesa, (2010) "Bringing Cyber loafers Back on the Right Track", Industrial Management and Data Systems, Vol.110, No.7, pp.1038–1053.