

BAB 5

SIMPULAN & SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dapat memediasi antara pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial di Kota Bandung. Hal tersebut berarti *work-life balance* dapat menjadi faktor yang berpengaruh pada sebagian besar karyawan generasi milenial, dan sebagian kecilnya tidak terpengaruhi oleh *work-life balance*, melainkan faktor lainnya di luar penelitian ini.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* karyawan generasi milenial di Kota Bandung, artinya semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat perilaku *cyberloafing*. Selain itu, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dan *work-life balance* karyawan generasi milenial di Kota Bandung, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka dapat berdampak pada *work-life balance* yang semakin rendah. Kemudian, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-life balance* dan perilaku *cyberloafing* karyawan generasi milenial di Kota Bandung, artinya tingkat *work-life balance* karyawan yang semakin rendah akan berpengaruh pada meningkatnya perilaku *cyberloafing* karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi Karyawan

Karyawan perlu berlatih manajemen waktu dengan baik agar waktu yang tersedia bagi kehidupan pribadi dan pekerjaan terasa cukup. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat perencanaan kegiatan atau *to do list*. Kegiatan yang terjadwal dan terencana dapat sangat mempengaruhi karena dengan adanya kegiatan yang sudah tersusun dan terbagi dengan baik, individu tidak perlu membuang banyak waktu untuk memikirkan

kegiatan apa yang harus dilakukan selanjutnya, dan memiliki target kapan satu pekerjaan harus dapat terselesaikan sehingga sisa waktu lainnya dapat digunakan untuk kegiatan lain.

Selain itu, karyawan juga perlu berlatih untuk dapat mengelola emosi dengan baik sehingga risiko terjadinya stres kerja dapat berkurang. Cara yang dapat dilakukan yaitu dengan rutin berolahraga, selalu berpikir positif, dan ketika dihadapkan dengan *stressor* cobalah aplikasikan *mindfulness* dengan hadapi dan rasakan, serta pelan-pelan memikirkan solusinya, bukan menyangkalnya atau melampiaskan pada kegiatan yang dapat merugikan berbagai pihak.

Karyawan juga perlu menetapkan batas waktu untuk *cyberloafing*, karena perilaku *cyberloafing* karyawan tidak selalu merupakan perilaku negatif jika tetap pada batasan dan selama tidak mengganggu produktivitas kerja. Selain dengan batasan, karyawan juga dapat mengendalikan perilaku *cyberloafing* sebagai *charge* energi. Istirahat sejenak kurang lebih lima menit dari pekerjaan dengan melakukan *cyberloafing* kemudian kembali bekerja dengan lebih semangat. Dengan begitu, karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik.

2. Bagi Perusahaan

Karyawan merupakan aset berharga perusahaan, maka dengan memperhatikan *work-life balance* karyawan dapat berdampak positif juga pada perusahaan. Terlebih untuk perusahaan yang didominasi oleh pekerja dari kelompok usia milenial. Sudah banyak penelitian yang membuktikan bahwa generasi milenial lebih menyukai lingkungan kerja yang fleksibel, sehingga penerapan lingkungan kerja yang fleksibel perlu menjadi pertimbangan yang serius bagi perusahaan. Selain itu, hal lain yang dapat dilakukan untuk mendukung *work-life balance* karyawan yaitu dengan memperhatikan waktu kerja karyawan agar tidak berlebihan (sesuai undang-undang yang berlaku), dan membuat *deadline* pekerjaan yang masuk akal.

Saat ini, sudah banyak perusahaan-perusahaan yang menerapkan lingkungan kerja yang fleksibel, misalnya dengan *hybrid working*. Dengan begitu, karyawan dapat menentukan di manapun mereka dapat bekerja dengan nyaman dan tidak membuang banyak waktu untuk perjalanan dari rumah ke kantor. Hal ini membawa dampak positif juga bagi perusahaan karena peluang terjadinya stres kerja pada karyawan sangat rendah sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang lebih baik untuk perusahaan. Selain dengan *hybrid working*, perusahaan juga dapat menetapkan kebijakan adanya waktu istirahat khusus untuk *cyberloafing*. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya *cyberloafing* karyawan yang dilakukan secara sembunyi-sembunyi dan berlebihan.

Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan analisis jabatan untuk mengidentifikasi beban kerja karyawannya. Hal ini dilakukan untuk menetapkan tindakan atau keputusan apa yang harus dilakukan untuk menurunkan beban kerja karyawan yang berlebih dan menghindari terjadinya stres kerja pada karyawan, misalnya dengan merekrut karyawan baru. Opsi lainnya yang dapat dilakukan untuk mengurangi risiko terjadinya stres kerja adalah dengan menyediakan jadwal untuk kegiatan *refreshing* karyawan sebagai hiburan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema serupa disarankan untuk melakukan penelitian dengan disertai perbandingan pada generasi-generasi lainnya agar diketahui generasi yang beresiko paling besar dalam melakukan *cyberloafing*. Selain itu, agar dapat memperkaya hasil penelitian, maka disarankan untuk menambahkan data demografi berupa jenis instansi atau profesi lainnya yang belum terdapat pada penelitian ini.