

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini:

1. *Cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan generasi Z. Pernyataan ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis data yang memiliki P-value 0,225 dimana artinya nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga tidak memiliki pengaruh. Nilai t hitung 1,216 dengan arah positif sehingga variabel ini memiliki arah hubungan yang positif.
2. Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Pernyataan ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil analisis data dimana nilai dari P-value sebesar 0,000 artinya nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga memiliki pengaruh signifikan. Nilai t hitung 6,824 dengan arah positif sehingga variabel ini memiliki arah hubungan yang positif
3. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil analisis data, nilai P-value variabel ini adalah 0,010 artinya nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga variabel ini memiliki pengaruh signifikan.. Nilai t hitung 2,593 dengan arah positif sehingga variabel ini memiliki arah hubungan yang positif

## B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada proses penelitian yang telah dilakukan sebaik mungkin tetapi peneliti memiliki beberapa keterbatasan yang dialami yaitu:

1. Adanya keterbatasan literatur sebelumnya dari beberapa variabel yang digunakan sehingga penelitian ini masih memiliki kekurangan dari segi hasil penelitian dan analisis.
2. Keterbatasan target responden karena penelitian ini menggunakan kriteria karyawan seperti memiliki jam kerja yang fleksibel dan menggunakan internet saat bekerja.
3. Keterbatasan pengetahuan dari penulis sehingga sangat diperlukan untuk diuji kembali pada masa yang akan datang.

## C. Saran

Sesuai hasil penelitian yang telah peneliti uji sebelumnya mengenai pengaruh *cyberloafing*, perilaku kerja inovatif dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti akan memberikan beberapa saran seperti berikut:

1. Bagi Pemberi kerja
  - a) Setiap pemberi kerja harus selalu melakukan pengawasan terhadap karyawan dengan membuat kebijakan seperti membatasi akses jaringan wifi untuk kepentingan diluar pekerjaan (media sosial).

- b) Pemberi kerja harus memahami dalam meningkatkan potensi dari setiap karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan *employee engagement*.
- c) Pemberi kerja harus tetap memperhatikan jam kerja karyawan agar sesuai standar kebijakan perusahaan sehingga mampu memenuhi kebutuhan bersama baik dari karyawan maupun perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti diharapkan untuk lebih memperbanyak sumber referensi untuk mengkaji penelitian yang berkaitan dengan variabel *cyberloafing*, perilaku kerja inovatif dan fleksibilitas kerja agar hasil penelitian selanjutnya dapat dikembangkan lebih baik.