

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh *Job Insecurity* dan *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara sebagai berikut:

1. *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara. Pegawai yang mengalami *Job insecurity* akan menyebabkan menurunnya loyalitas pegawai yang melewat dapat mempengaruhi kinerja organisasi senilai 29,2% (Artinya Hipotesis 1 dapat diterima).
2. *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara. Semakin tinggi perilaku *cyberloafing* didalam perusahaan makan akan menurunkan kinerja pada pegawai senilai 54,3%. (Artinya Hipotesis 2 dapat diterima).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan agar pihak Kantor Gubernur Sumatera Utara mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang lebih jelas dan transparan terkait masa depan pegawai honorer. Sebagai bagian dari upaya mengurangi rasa tidak aman dan meningkatkan kesejahteraan pegawai honorer, Kantor Gubernur Sumatera Utara dapat mempertimbangkan untuk membuat komunikasi dengan atasan hal ini

bias membuat karyawan lebih tenang untuk kejelasan masa depan karir mereka. Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan kepastian jangka panjang bagi pegawai honorer, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan dan berkontribusi secara optimal kepada Kantor Gubernur Sumatera Utara. Dengan demikian, peningkatan masa kontrak diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai honorer. Selain memperpanjang masa kontrak kerja, Kantor Gubernur Sumatera Utara juga perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan bagi pegawai honorer. Program ini harus dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga daya saing mereka di dunia pekerjaan meningkat.

2. Peneliti menyarankan untuk pihak Kantor Gubernur Sumatera Utara bukan hanya sekedar rekomendasi, tetapi merupakan respons langsung terhadap permasalahan ini. Strategi yang disarankan seperti peningkatan kesadaran melalui edukasi, penegakan aturan yang tegas namun adil, serta program pelatihan dan pengembangan manajemen waktu semuanya bertujuan untuk mengurangi perilaku Minor Cyberloafing sebagai akar permasalahan. Dengan mengurangi aktivitas Minor Cyberloafing, maka diharapkan ketidakfokusan kerja dan penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi akan menurun secara signifikan, sehingga produktivitas dan efisiensi kerja pegawai honorer dapat meningkat. Intinya, mengatasi Minor Cyberloafing merupakan langkah kunci untuk

mengatasi masalah ketidakfokusan dan penggunaan waktu kerja yang tidak produktif di lingkungan Kantor Gubernur Sumatera Utara.

3. Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya Penelitian ini telah memberikan kontribusi signifikan dalam memahami topik penelitian. Namun, masih ada beberapa aspek yang belum terlaksana dan memerlukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menginvestigasi lebih lanjut tentang aspek yang belum terlaksanakan dan menambahkan saran atau mengembangkan variable lain. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan solusi yang dapat diimplementasikan dalam praktik untuk mengatasi masalah yang diidentifikasi.