

## **BAB V**

### **PENUTUP**

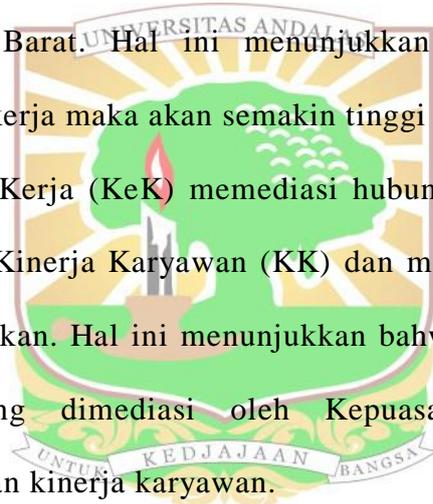
#### **1.1 Kesimpulan**

Setelah menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuat suatu kesimpulan atas penelitian yang sudah dilakukan. Kemudian dilanjutkan dengan memberikan implikasi secara teoritis dan praktis kepada penelitian selanjutnya dan pengambil kebijakan. Terakhir penelitian ini mempunyai keterbatasan penelitian, untuk itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengatasi keterbatasan tersebut agar kedepannya penelitian ini menjadi lebih sempurna. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (BK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Beban Kerja (BK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KeK) karyawan PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.
3. Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PLN Unit Induk Distribusi Sumatera

Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar praktik disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

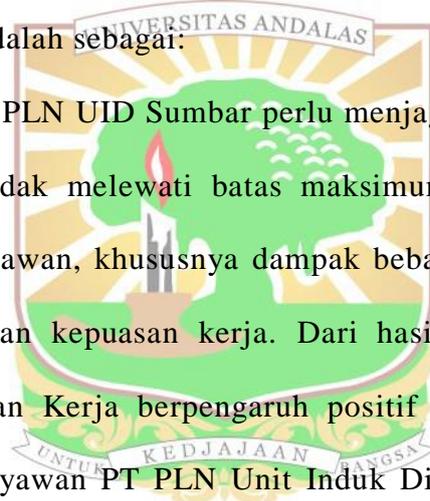
4. Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KeK) karyawan PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar praktik disiplin kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.
5. Kepuasan Kerja (KeK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
6. Kepuasan Kerja (KeK) memediasi hubungan antara Beban Kerja (BK) dan Kinerja Karyawan (KK) dan memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar Beban Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.
7. Kepuasan Kerja (KeK) memediasi hubungan antara Disiplin Kerja (DK) dan Kinerja Karyawan (KK) karena memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar disiplin kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.



## 1.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan tambahan bagi manajemen PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat dalam menyusun kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini telah memberikan kontribusi yang substansial terhadap pengujian Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dalam organisasi yang terkait dengan aspek kemanusiaan dari keberlanjutan organisasi. Strategi yang dapat dilakukan oleh Manajemen PLN UID Sumbar adalah sebagai:

1. Manajemen PLN UID Sumbar perlu menjaga agar beban kerja yang diberikan tidak melewati batas maksimum yang dapat diberikan kepada karyawan, khususnya dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini dapat diartikan bahwa Beban Kerja yang tinggi dapat diberikan kepada karyawan. Namun harus dipastikan tidak melampaui titik dimana beban kerja yang diberikan tidak terlalu berat, karena akan ada titik dimana pegawai akan mengalami penurunan akibat terlalu beratnya beban kerja yang diberikan yang dapat penurun terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja
2. PLN Unit Induk Sumatera Barat perlu mengkaji lagi jumlah pegawai yang ada di wilayah kerja PLN UID Sumatera Barat,



karena pada Beban Kerja dengan pernyataan “Saya memiliki staff yang cukup” memiliki nilai *mean score* terendah 3,59. Hal tersebut dapat diakibatkan masih adanya bagian yang belum memiliki jumlah staff yang cukup. Seperti di tempat tugas penulis, terdapat 2 Supervisor yang tidak memiliki staff. Pada bidang yang tidak memiliki staff sangat berisiko apabila pegawai tersebut melakukan izin atau berhalangan hadir karena sakit. Hal tersebut dapat berdampak berhentinya proses bisnis yang ada pada bagian tersebut. Tidak memiliki jumlah staff yang cukup juga menimbulkan kegiatan yang harus diselesaikan di luar jam kerja atau lembur dan dapat menjadi penyebab pegawai tidak bisa hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal jam kerja yang telah ditentukan. Hal tersebut juga sesuai dengan rendahnya nilai *mean score* yang ada pada Disiplin Kerja, yaitu “saya kesulitan berkomitmen dengan peraturan jam kerja” dengan nilai 3,86.

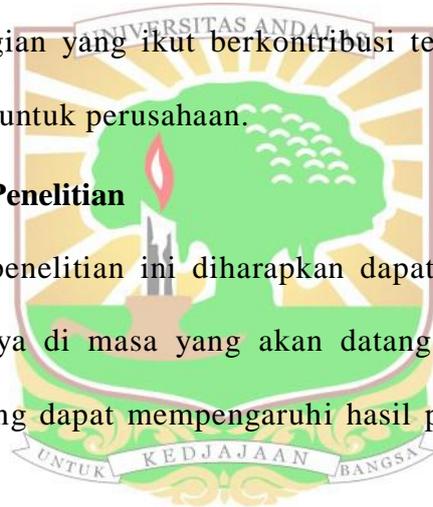
3. Pemberian penghargaan merupakan salah satu bentuk apresiasi atau ucapan terima kasih yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya baik yang bersifat personal maupun kelompok, karena pada Kinerja Karyawan nilai *mean score* terendah adalah “Saya terbiasa untuk memberikan bantuan ketika diminta atau dibutuhkan” dengan nilai 3,92. Momentum pemberian penghargaan sekiranya perlu ditingkatkan lagi jumlahnya. Terutama untuk unit yang memiliki prestasi kinerja di luar Unit Induk atau penghargaan

di level nasional bahkan internasional. Pemberian penghargaan bisa dilakukan pada acara yang bersifat formal seperti acara Rapat Kerja Semester, Pelaksanaan *Daily Briefing* Unit yang dilaksanakan bulanan atau yang bersifat informal seperti acara ulang tahun PLN. Selain itu bisa juga dibuatkan cerita bagaimana pegawai tersebut dapat meraih penghargaan tersebut dan dipublish ke Materi Daily Briefing yang akan dibaca oleh seluruh pegawai. Hal ini dapat menimbulkan kebanggaan bagi pegawai terhadap pekerjaan dan menjadi bagian yang ikut berkontribusi terhadap pencapaian yang telah diraih untuk perusahaan.

### 1.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat menjadi pelajaran bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya mencakup Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.
2. Jumlah responden dan ruang lingkup responden dalam penelitian ini terbatas hanya di PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat.



#### 1.4 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka ditemukan beberapa saran bagi penelitian yang akan datang yaitu :

1. Penelitian ini hanya menganalisis Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.
2. Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian seperti melakukan penelitian pada pegawai yang berada di Regional Sumatera dan Kalimantan.
3. Menambahkan metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara terhadap masing-masing responden agar memperoleh fakta kondisi di lapangan yang lebih akurat.

