

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur.
2. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur.

5.2 Implikasi Teoritis

Impilikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi empiris yang menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat menjadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Impilikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

Hasil penelitian ini terbukti secara toeritis dimana variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori

menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menurut Markati (2018) dan Sastrohadiwiryo (2013:291).

Menurut Nuraini (2013:106) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2017:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa menurut Sukriyanto (2016) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Jansen H. Sinamo (2011:55). Menyatakan bahwa Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang

kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Priansa (2016:283) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

5.3 Implikasi Terapan

Melalui penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa saran yang dikiranya dapat membantu PT.PLN (persero) Unit Induk wilayah NTT sebagai berikut :

1. Dengan diketahui bahwa Disiplin kerja pada PT. PLN Unit Induk Wilayah NTT dikategori tinggi, dan terlihat bahwa semua indikator Disiplin Kerja mendapatkan kategori tinggi maka perlu dipertahankan. Dengan memperhatikan tingkat Disiplin Kerja yang baik maka tentu karyawan nyaman dalam bekerja sehingga PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT perlu adanya disiplin kerja yang baik agar sesuai antara pekerja dan pekerjaan yang akan diberikannya nanti. hal ini dapat meningkatkan kinerja Karyawan.
2. Dengan diketahui bahwa Etos Kerja pada PT. PLN Unit Induk Wilayah NTT dalam kategori tinggi maka hal ini perlu pertahankan bahkan ditingkatkan. Agar Etos Kerja semakin baik dalam menjaga kepribadian, persepsi, dan sikap yang baik, kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan

senang dalam menjalankan tugas pekerjaan maka hal ini akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah NTT.

3. Dengan diketahui hasil analisis bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah NTT berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini perlu dipertahankan di masa datang.