

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao
- 2) Disiplin kerja signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao
- 3) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao

#### **5.2. Implikasi**

##### **5.2.1. Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan bawah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap Kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

pada PT PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Menurut Rivai (2004) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Muchlas (2004) menyatakan motivasi adalah kemauan untuk berjuang/berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi. Kemudian menurut Siagian (2004) bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Adanya kebutuhan dan keinginan individu yang dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan motivasi karyawan yang akan memberikan pengaruh besar terhadap dalam melakukan aktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi yang besar akan merasa senang

dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki motivasi dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk mencapai tujuan kerja. Dengan demikian produktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan yang memiliki motivasi akan cenderung lebih banyak. Demikian pula motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan menyebabkan perasaan senang yang semakin besar yang dapat menyumbang pada kesungguhan karyawan.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Nitisemito (2001) mengartikan kedisiplinan sebagai

suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

3. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Terry Gregson (2007:29) stres diartikan sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki. Inilah keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan-tuntutan dan bagaimana mengira dapat menangani tuntutan-tuntutan itu. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2005)

### **5.2.2. Implikasi Terapan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

#### **1) Bagi PT PLN (Persero) ULP Oesao**

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan

stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao, Oleh sebab itu motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dilihat dari motivasi kerja sebagai nilai indeks tertinggi terdapat pada indicator karyawan memiliki kemampuan terhadap bidang yang di kerjakan. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus memastikan karyawan memiliki kemampuan terhadap bidang yang di kerjakan dan nilai indeks terendah terdapat pada indicator karyawa memiliki dorongan pribadi untuk menyelesaikan pekerjaaa. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus memastikan bahwa karywan memliki dorongan pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan perkerjaa.

Dilihat dari disiplin kerja nilai indeks tertinggi terdapat pada indicator karyawan tiba di perusahaan sebelum jam kerja akan di mulai. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus memastian karyawan tiba sebelum jam kerja yang di tetapkan akan dimulai. Nilai indeks terendah terdapat pada indicator karyawan taat dan patuh terhadap aturan yang lainnya apa bila tidak boleh menggunakan handphone, merokok dan lainnya di area kantor pada saat jam kerja. Organisasi atau perusahaan harus memastikan bahwa karyawan taat dan patuh terhadap aturan yang diberikan apa bila tiidak boleh menggunakan handphone, merokok dan lainnya di

area kantor pada saat jam kerja. Dilihat stress kerja nilai indeks tertinggi terdapat pada indicator karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan dan mendapat apresiasi. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan memastikan bahwa karyawan benar-benar melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target yang diberikan perusahaan dan mendapat apresiasi. Nilai indeks terendah terdapat pada indicator karyawan merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas. Organisasi atau perusahaan harus memastikan bahwa karyawan merasa ada keleluasaan dalam bekerja.

Dilihat dari kinerja karyawan nilai indeks tertinggi terdapat pada karyawan bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan target yang diberikan dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja yang ditetapkan. Nilai indeks terendah terdapat pada indicator karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab agar menghasikan kerja yang baik dan tepat waktu. Organisasi atau perusahaan harus memastikan bahwa karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab agar dapat menghasikan kerja yang baik dan tepat waktu.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas maka semakin baik motivasi kerja, disiplin kerja dan stress kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

## **2) Bagi Penelitian Selanjutnya**

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya Diharapkan agar kiranya menambah variabel selain motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja agar lebih memahami variabel – variabel apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.