

BAB V

KESIMPULAN

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang
- 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang
- 4) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang
- 5) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang

5.2.Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan bawah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sdm 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 di mana variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh sejalan dengan teori yang disampaikan oleh para ahli. Menurut Rivai (2004), disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan agar sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Muchlas (2004) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu fungsi manajemen yang digunakan untuk mendorong anggota organisasi menaati standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, menurut Siagian (2004), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati semua peraturan perusahaan.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya, tepat waktu, serta menaati prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, tingkat disiplin yang rendah dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan, menurunnya semangat kerja, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja yang baik akan menjadi faktor penting dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan, karena adanya kejelasan aturan dan tanggung jawab mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan penuh semangat.

- 2 Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh selaras dengan teori yang disampaikan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2016), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, baik lingkungan fisik maupun non-fisik. Sedangkan menurut Nitisemito (2012), lingkungan kerja yang nyaman, bersih, aman, dan teratur dapat meningkatkan semangat serta motivasi kerja karyawan. Sementara itu, Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fasilitas, hubungan antar rekan kerja, hingga kondisi ruang kerja, dapat menumbuhkan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan dari segi kenyamanan kerja akan cenderung memiliki semangat yang lebih tinggi dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk seperti bising, panas, tidak aman, atau hubungan kerja yang tidak harmonis akan menurunkan motivasi kerja dan menimbulkan stres kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan secara keseluruhan

- 3 Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) pada

karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh sesuai dengan teori yang disampaikan oleh para ahli. Menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Menurut Simamora (2006), disiplin merupakan alat manajerial yang penting dalam menjaga ketertiban dan kelancaran kerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Wibowo (2014), disiplin kerja yang tinggi mencerminkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja secara konsisten, bertanggung jawab, serta mematuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Hal ini berimplikasi positif terhadap peningkatan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat disiplin yang rendah cenderung melakukan pelanggaran, mengabaikan kewajiban, dan menunjukkan hasil kerja yang tidak maksimal. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

- 4 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao. Temuan ini tidak sejalan dengan beberapa teori yang telah dikemukakan oleh para ahli. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja yang baik seharusnya mampu memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung pelaksanaan pekerjaan, yang secara langsung dapat

memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, menurut Handoko (2010), lingkungan kerja yang bersih, tertata, dan kondusif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Namun, dalam kenyataannya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja sudah tercipta dengan baik, hal tersebut belum tentu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja SDM.

Kondisi ini dapat disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau beban kerja. Karyawan mungkin merasa bahwa tanggung jawab dan profesionalisme kerja tidak bergantung penuh pada lingkungan fisik maupun sosial, melainkan pada target pribadi dan harapan karier yang dimiliki. Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja yang baik tetap penting untuk menciptakan suasana yang menyenangkan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tersebut belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia secara langsung.

- 5 Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao. Temuan ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh para ahli. Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut McClelland (2002), individu yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha lebih keras untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal. Rivai dan Sagala (2011) juga menyatakan bahwa motivasi kerja

merupakan dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat dan kegairahan untuk bekerja secara optimal.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Semangat kerja yang kuat memengaruhi pencapaian hasil kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta mendorong kontribusi positif terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi biasanya menunjukkan penurunan performa, kurang inisiatif, dan rentan terhadap kejenuhan dalam bekerja. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan faktor penting yang secara signifikan memengaruhi tingkat kinerja SDM, karena mampu mendorong karyawan untuk mengembangkan potensi dan mencapai target yang diharapkan oleh organisasi.

5.2.2 Implikasi Terapan

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

1. Disiplin Kerja

Dilihat dari disiplin kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator "Saya selalu tepat waktu ke tempat kerja." Dengan hasil 84,87. Hal ini menandakan bahwa masih ada karyawan yang belum konsisten dalam hal ketepatan waktu kehadiran. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat budaya disiplin waktu melalui sistem kehadiran yang ketat, pemberian sanksi maupun

insentif, serta membangun kesadaran pentingnya hadir tepat waktu sebagai bagian dari profesionalisme kerja.

2. Lingkungan Kerja

Dilihat dari lingkungan kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator "Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan ini." Dengan hasil 82,39. Ini menandakan bahwa masih ada karyawan yang belum merasakan kenyamanan secara menyeluruh dalam lingkungan kerja, baik dari sisi hubungan sosial, tekanan pekerjaan, maupun iklim kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan suasana kerja yang harmonis, terbuka, dan mendukung, agar karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja.

3. Motivasi Kerja

Dilihat dari motivasi kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator "Saya merasa terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik." Dengan hasil 82,39. Temuan ini mengindikasikan bahwa masih ada karyawan yang kurang memiliki dorongan internal yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang membentuk motivasi, seperti kepuasan kerja, kejelasan tujuan, serta kepercayaan diri karyawan, agar motivasi kerja meningkat secara merata.

4. Kinerja Sumber Daya Manusia

Dilihat dari kinerja sumber daya manusia, nilai indeks terendah terdapat pada indikator "Saya sering mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan

tanpa menunggu perintah." Dengan hasil 77,69. Temuan ini mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang belum proaktif atau menunggu instruksi sebelum bertindak. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang mendukung kemandirian, memberikan kepercayaan lebih kepada karyawan, serta menciptakan sistem yang mendorong inisiatif dan tanggung jawab pribadi dalam menyelesaikan tugas.