

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Timur.
- 2 Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Timur.
- 3 Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Timur.

#### **5.2 Implikasi Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian budaya organisasi mendukung teori Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, norma dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung teori tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Muhammad Shahril Sobiri, *at all* (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian beban kerja tidak mendukung teori Koesomowidjojo (2017)

yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini tidak mendukung teori tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Muhammad Shahril Sobiri, *at all* (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya.

Secara teoritis, hasil penelitian disiplin kerja mendukung teori Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan dan standar kerja yang berlaku di organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung teori tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Muhammad Shahril Sobiri, *at all* (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya.

### **5.3 Implikasi Terapan**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Timur, pimpinan diharapkan terus memperkuat budaya organisasi melalui penanaman nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kplaboratif), norma serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar produktivitas kerja pegawai semakin meningkat.
2. Selanjutnya, meskipun beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja pegawai, pimpinan tetap mempertahankan mengelola beban kerja secara efektif melalui jumlah tugas yang merata, waktu penyelesaian tugas yang realistis, dan jam kerja yang memadai agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

3. Selanjutnya, karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, pimpinan diharapkan terus meningkatkan kedisiplinan melalui kehadiran, ketepatan waktu serta peraturan kerja sehingga produktivitas kerja pegawai dapat terus meningkat.
4. Selain itu masih terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai namun belum dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperdalam kajian mengenai budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja dengan metode penelitian yang berbeda, memperluas objek penelitian, serta menambah jumlah dan karakteristik responden yang lebih beragam agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.