

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

1. Budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan bagian teknis PT PLN Rayon Purbalingga. Artinya, semakin baik budaya kerja yang diterapkan di perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT PLN Rayon Purbalingga.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan bagian teknis PT PLN Rayon Purbalingga. Artinya, semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh PT PLN Rayon Purbalingga.
3. Persepsi individu tentang K3 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan bagian teknis PT PLN Rayon Purbalingga. Artinya, semakin baik pandangan karyawan tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh PT PLN Rayon Purbalingga.
4. Budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi karyawan bagian teknis PT PLN Rayon Purbalingga. Artinya, semakin baik budaya kerja yang ada di perusahaan, maka semakin baik pula komitmen karyawan PT PLN Rayon Purbalingga terhadap perusahaan.
5. Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi karyawan bagian teknis PT PLN Rayon Purbalingga. Artinya, semakin baik

tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka semakin baik pula komitmen karyawan PT PLN Rayon Purbalingga terhadap perusahaan.

6. Persepsi individu tentang K3 berpengaruh secara positif komitmen organisasi karyawan bagian teknis PT PLN Rayon Purbalingga. Artinya, semakin baik persepsi karyawan tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, maka semakin baik pula komitmen karyawan PT PLN Rayon Purbalingga terhadap perusahaan.
7. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan bagian teknis PT PLN Rayon Purbalingga. Artinya, semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan PT PLN Rayon Purbalingga, semakin tinggi pula kinerja karyawan untuk perusahaan.
8. Komitmen organisasi memediasi pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan bagian teknis PT PLN Rayon Purbalingga. Artinya, semakin baik budaya kerja yang diterapkan di perusahaan jika bersamaan dengan komitmen organisasi, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan PT PLN Rayon Purbalingga.
9. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian teknis PT PLN Rayon Purbalingga. Artinya, komitmen organisasi belum mampu meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Rayon Purbalingga.
10. Komitmen organisasi memediasi pengaruh antara persepsi individu tentang K3 terhadap kinerja karyawan bagian teknis PT PLN Rayon Purbalingga. Artinya, semakin baik pandangan karyawan tentang K3 perusahaan jika bersamaan

dengan komitmen organisasi, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan PT PLN Rayon Purbalingga.

B. Implikasi

1. PT PLN Rayon Purbalingga diharapkan meningkatkan budaya kerja, salah satunya adalah lebih mengembangkan keterbukaan mengenai kebijakan dan sistem di perusahaan khususnya sistem imbalan, sehingga hal ini dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT PLN Rayon Purbalingga diharapkan meningkatkan disiplin kerja, salah satunya adalah mengenai pengawasan terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan absensi karyawan. Hal ini yang nantinya akan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan
3. PT PLN Rayon Purbalingga diharapkan meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja, salah satunya adalah mengenai sarana dan prasarana serta fasilitas di sekitar tempat kerja karyawan. Hal ini yang nantinya akan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan
4. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi karyawan, PT PLN Rayon Purbalingga diharapkan untuk lebih terbuka dalam peluang mengembangkan karir bagi karyawannya, sehingga karyawan mempunyai rasa keinginan yang lebih untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan antara lain kesulitan dalam bertemu langsung dengan responden bagian teknis dikarenakan kesibukan pekerjaan responden di lapangan, serta keterbatasan pengetahuan responden mengenai cara pengisian kuesioner. Selain itu pula dalam penelitian ini terdapat kelemahan dalam hal reliabilitas variabel, dimana tingkat keandalan kuesioner pada variabel budaya kerja bersifat cukup rendah dikarenakan lima dimensi variabel budaya kerja diintegrasikan menjadi satu pengukuran. Dengan adanya beberapa keterbatasan penelitian ini, untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih *intens* lagi dalam berkomunikasi dengan responden dalam hal waktu pemberian kuesioner, serta diharapkan agar lebih teliti dalam hal pengukuran, dan lebih memunculkan ide penelitian baru dan menghasilkan suatu pembuktian yang lebih lengkap, jelas, dan berlaku secara lebih luas.