

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja mempunyai hasil tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda). Hal ini menunjukkan bahwa baik aspek fisik seperti, pencahayaan, suhu udara, dan kebersihan, maupun aspek non-fisik seperti, hubungan antar rekan kerja dan gaya kepemimpinan, tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkungan kerja, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek lain yang lebih dominan dalam mendukung tercapainya target perusahaan.
- 2) Karakteristik individu mempunyai hasil berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Minum Bandarmasih (Perseroda). Karakteristik individu mencakup kemampuan, nilai, sikap dan minat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Minum Bandarmasih (Perseroda). Hasil ini menekankan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, sikap positif, dan minat yang selaras dengan pekerjaan akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya secara maksimal.

- 3) Lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan mempunyai hasil berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda). Secara bersama-sama, lingkungan kerja dan karakteristik individu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh karakteristik individu lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kualitas SDM yang unggul dalam mendukung tercapainya kinerja perusahaan, khususnya dalam sektor pelayanan publik.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun saran-saran yang diharapkan menjadi masukan bagi pihak manajemen PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) maupun pihak lain:

- 1) Peningkatan kualitas lingkungan kerja

Perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Perbaikan pada aspek fisik seperti ventilasi udara, pencahayaan, dan fasilitas kerja, serta penguatan aspek non-fisik seperti komunikasi antar karyawan dan dukungan dari atasan, akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan nyaman.

- 2) Pengembangan karakteristik individu

Perusahaan disarankan untuk lebih fokus pada program pengembangan SDM, seperti berbasis kompetensi, pembinaan kinerja, serta penguatan nilai dan etika kerja. Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri sesuai potensi dan minat juga akan berpengaruh

positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

3) Seleksi dan penempatan karyawan

Dalam proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan perlu memperhatikan kecocokan karakteristik individu dengan posisi kerja yang tersedia. Penempatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan akan meningkatkan kinerja sekaligus mengurangi risiko turnover.

4) Penguatan budaya kerja berbasis kinerja

PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) disarankan untuk menanamkan budaya kerja yang berorientasi pada hasil (*Performance based culture*) dan mendorong inisiatif serta tanggung jawab pribadi. Hal ini akan menciptakan hasil kerja yang kompetitif.

5) Replikasi dan pengembangan penelitian

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi studi lanjutan pada sektor BUMD lainnya untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara lebih luas, termasuk mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi atau kepuasan kerja.