

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power – Grati
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power – Grati
3. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power – Grati
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power – Grati

#### **5.2 Saran**

##### **Saran Terhadap Hasil Penelitian**

###### **1. Optimalisasi Lingkungan Kerja**

Manajemen perlu memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas yang memadai, menjaga kebersihan, memperhatikan pencahayaan dan ventilasi, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis untuk meningkatkan kepuasan kerja.

###### **2. Penguatan Disiplin Kerja**

Untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang tegas namun adil, seperti sistem penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan konsekuensi bagi pelanggaran. Selain itu, pemberian pemahaman mengenai pentingnya disiplin dalam mendukung keberhasilan individu dan organisasi dapat memotivasi karyawan untuk mematuhi aturan kerja.

###### **3. Pengembangan Profesionalisme Karyawan**

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan profesionalisme karyawan melalui pelatihan teknis, pembekalan etika kerja, dan program pengembangan kompetensi. Dengan demikian, karyawan dapat terus meningkatkan kemampuan dan memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan.

#### 4. Pendekatan Holistik untuk Meningkatkan Kinerja

Mengingat pengaruh simultan dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme, manajemen perlu mengadopsi pendekatan terpadu. Upaya perbaikan tidak hanya berfokus pada satu aspek, tetapi mencakup ketiganya secara bersamaan. Program seperti pengembangan budaya kerja yang mendukung, pengelolaan konflik yang baik, dan peningkatan komunikasi internal dapat memperkuat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

