

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh budaya kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PAL Indonesia, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,005, dan nilai F sebesar 6,483, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PAL Indonesia.
2. Berdasarkan hasil uji statistik, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai t sebesar 5,302, disimpulkan bahwa variabel budaya kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PAL Indonesia. Artinya, budaya kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja para karyawan di perusahaan tersebut.
3. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai t sebesar 8,475, dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PAL Indonesia. Artinya, peningkatan keterampilan kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
4. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai t sebesar 7,878, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PAL Indonesia. Artinya,

lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan di perusahaan.

## **5.2 Saran**

### **1. Bagi Perusahaan**

PT PAL Indonesia diharapkan terus membina budaya kerja yang positif, memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja.