

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Toxic Environment* (X1) dan *Mental Health* (X2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di Perusahaan Umum Tirta Hidayah Bengkulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Toxic Environment* (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan berbahaya memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai t hitungnya adalah 2.233, lebih besar dari nilai t tabel (2.019) dan memiliki nilai signifikansi 0,030, yang lebih rendah dari 0,050. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berbahaya memengaruhi produktivitas pekerja. Lingkungan kerja yang tidak sehat, seperti ketidakadilan, tekanan psikologis, konflik, dan diskriminasi, dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja serta meningkatkan absensi dan turnover.
2. Pengaruh *Mental Health* (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) *Mental Health* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai t hitung 3.550 lebih besar dari nilai t tabel (2.019) dan nilai signifikansi 0.001 (kurang dari 0,050). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesehatan mental yang baik memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki kesehatan mental yang baik lebih mampu mempertahankan fokus pada pekerjaan

mereka, lebih kreatif, dan lebih tahan terhadap tekanan kerja. Sebaliknya, abaikan kesehatan mental meningkatkan risiko stres, kelelahan, dan penurunan keinginan untuk bekerja.

3. Pengaruh *Toxic Environment* (X1) dan *Mental Health* (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Bersamaan: Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung sebesar 12.939 lebih besar dari F tabel (3.20) dengan tingkat signifikansi 0.000 (kurang dari 0,050), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berbahaya dan kesehatan mental berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada pihak manajemen Perumda Tirta Hidayah Bengkulu sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan dan manajemen sumber daya manusia Perumda Tirta Hidayah. Strategi untuk mengurangi *Toxic Environment* di tempat kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan nyaman bagi karyawan, perusahaan harus meningkatkan komunikasi dua arah yang terbuka dan konstruktif. Selain itu, kebijakan internal yang tegas harus dibuat dan diterapkan untuk mencegah, menangani, dan menangani pelecehan, pelecehan, dan konflik antar pegawai. Pemimpin dan karyawan harus dilatih secara teratur tentang manajemen konflik agar mereka dapat menyelesaikan konflik dengan cara yang efektif. Membangun budaya kerja yang inklusif dan mendukung adalah langkah

penting. Ini akan menanamkan prinsip seperti toleransi, kerja sama, dan empati di tempat kerja. Selain itu, sistem pengakuan dan penghargaan yang adil dan objektif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

2. Disarankan pada tim kesejahteraan karyawan dan departemen sumber daya manusia untuk meningkatkan *Mental Health* karyawan, Perusahaan disarankan untuk memulai Program Bantuan Karyawan (EAP), yang mencakup konseling psikologis, seminar kesehatan mental, dan layanan telepon gratis untuk membantu karyawan yang mengalami tekanan kerja. Agar karyawan dapat mengelola tekanan kerja secara sehat dan mandiri, mereka harus dilatih dalam manajemen stres dan keseimbangan kehidupan kerja, juga dikenal sebagai "*work-life balance*". Untuk menghindari kelelahan kerja yang berdampak pada psikologis, beban kerja yang berlebihan harus ditinjau kembali dan didistribusikan secara merata. Selain itu, kegiatan informal atau komunitas kerja yang meningkatkan rasa kebersamaan antara karyawan dapat meningkatkan interaksi sosial yang positif. Terakhir, perusahaan juga dapat membuat kebijakan kerja yang fleksibel, atau skema kerja yang fleksibel, agar karyawan merasa lebih nyaman.
3. Disarankan pada manajemen perusahaan dan unit operasional, adapun strategi yang digunakan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan maka perlu menyusun kebijakan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan, seperti jam kerja yang lebih fleksibel atau penerapan sistem

hybrid untuk pekerjaan tertentu, adalah salah satu pilihan. Selain itu, perusahaan harus menanamkan budaya penghargaan dengan memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan yang berprestasi secara individu maupun tim. Untuk meningkatkan loyalitas dan kekompakan kerja, perusahaan harus rutin mengadakan pelatihan pengembangan diri, kegiatan team building, atau rekreasi bersama. Sebaliknya, karyawan dapat dimotivasi untuk terus menunjukkan kinerja terbaiknya dengan sistem promosi jabatan yang jelas dan ruang untuk pengembangan karier.