

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Asset 3 Tambun Field. Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tujuan yang penting yaitu mewujudkan tenaga kerja yang sehat, selamat dan produktif sehingga dapat memiliki kinerja dan prestasi yang baik.
2. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Asset 3 Tambun Field. Karyawan menilai bahwa materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur pelatihan, dan sarana pelatihan telah mendukung proses pelatihan dengan baik dan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Bahwa dari hasil uji f atau secara simultan telah diperoleh F hitung sebesar 22,592 yang mana lebih besar daripada 3,09 (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variable kesehatan dan keselamatan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

### 1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan lebih ketat lagi dalam menjalankan sistem K3 nya dimana perusahaan membuat sistem keamanan untuk semua mesin yang memiliki resiko bahaya tinggi, supaya tidak terjadinya hubungan kontak langsung antara mesin dengan manusia, karena hal ini dapat menimbulkan bahaya yang sangat fatal yang dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan. Yang berkenaan dengan kecelakaan kerja ini UU RI tentang K3 Ketenagakerjaan mewajibkan perusahaan memberikan asuransi dan jaminan terhadap seluruh karyawannya.

### 2. Bagi Manajemen

2.1. Komitmen manajemen tentang program pelatihan kerja seperti pelatihan rutin lebih ditingkatkan seperti setahun 3 kali mengadakan pelatihan bagi karyawan dan penambahan materi pelatihan, dengan demikian diharapkan karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan terutama pelatihan khusus dengan adanya perubahan teknologi dari waktu ke waktu begitu cepat. Dengan demikian karyawan dapat menunjang kualitas hasil pekerjaannya dan secara otomatis akan mendongkrak tingkat kinerja perusahaan.

2.2. Untuk menekan resiko kecelakaan kerja karena adanya perubahan dalam perusahaan termasuk perubahan teknologi dalam mesin-mesin kerja, maka diusulkan agar manajemen mendesain sistem rotasi bekerja secara reguler, sehingga diharapkan karyawan yang dirotasi tersebut dapat mentransfer ilmunya kepada karyawan lain dan rotasi kerja juga diharapkan dapat memberi manfaat bagi posisi yang baru untuk karyawan disekelilingnya.

2.3. Untuk mempertahankan kondisi dan prestasi kinerja yang baik ini, manajemen dapat mendesain sistem Reward & Punishment yang dapat

mengontrol tingkat keberhasilan kinerja ini secara berkelanjutan. Dengan sistem Reward & Punishment dapat merangsang karyawan untuk tetap berprestasi dan sekaligus taat mematuhi peraturan K3 dan melaksanakan hasil pelatihan kerja yang diterimanya.

2.4. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel penerapan peraturan K3 dan pelatihan kerja, ternyata variabel motivasi dan disiplin serta lingkungan kerja juga berkontribusi dalam pencapaian target kerja perusahaan pada periode 2018 – 2019, sehingga diusulkan agar ketika manajemen mendesain sistem *Reward & Punishment*, variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dimasukkan juga.

### 3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain selain dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Pelatihan Kerja sebagai predictor variabel bagi kinerja karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan bagi perguruan tinggi bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.