

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data diatas, terlihat bahwa variabel Komitmen Karyawan dan Keterlibatan Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (SMK3). Hal ini dapat dilihat bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan kerja (SMK3) dengan didukung hasil penelitian (Sidauruk et al., 2014) bahwa komitmen manajemen memberikan korelasi lebih tinggi dan berpengaruh pada pelaksanaan atau penerapan sistem manajemen keselamatan kesehatan kerja. Variabel Komitmen Karyawan menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibanding dengan Keterlibatan Kerja Karyawan. Keterlibatan kerja atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja akan menyebabkan mereka mau dan senang bekerjasama, baik dengan pimpinan maupun dengan sesama teman kerja (Andriyanto, 2016). Secara simultan variabel Komitmen Karyawan dan Keterlibatan Kerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja. Perusahaan harus membuat perencanaan yang efektif guna mencapai keberhasilan penerapan dan kegiatan Sistem Manajemen K3 dengan sasaran yang jelas dan dapat diukur (Wuon, 2013).

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dari kesimpulan diatas, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, baik untuk penelitian selanjutnya dan khususnya untuk manajemen perusahaan PT. Dharma Polimetal. Dimana implikasi manajerial yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk variabel komitmen karyawan, perusahaan harus memberikan *reward* atau penghargaan seperti memberikan uang bonus kepada karyawan yang berprestasi atau mereka yang telah mencapai target. Jadi, dengan adanya *reward* ini karyawan akan merasa dihargai,

termotivasi untuk datang tepat waktu atau tidak meninggalkan jam kerja, dan hasil pekerjaan mereka bisa menjadi lebih maksimal. Perusahaan juga harus memberikan *punishment* atau hukuman bagi karyawan yang datang terlambat, meninggalkan jam kerja, membolos, bahkan untuk karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan seperti tidak mengikuti program pelatihan dan lainnya. Bentuk *punishment* biasanya seperti teguran lisan maupun tulisan, pemotongan gaji, penundaan promosi, bahkan hukuman berat seperti PHK. *Punishment* juga sangat berperan dalam mendorong semangat kerja para karyawan dalam suatu perusahaan, namun disarankan untuk berhati-hati dalam menerapkan *punishment* yang berlebihan, karena hal ini justru dapat menjatuhkan mental karyawan. Dengan memberikan *reward* dan *punishment*, diharapkan mampu menjaga kestabilan karyawan dalam bekerja.

- b. Untuk variabel keterlibatan kerja, perusahaan harus perlu mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan kerjanya, serta perusahaan harus mewajibkan karyawan untuk mengikuti program pelatihan K3 yang dibuat oleh perusahaan. Untuk karyawan yang mengikuti program pelatihan harus diberikan *reward* seperti diberikannya sertifikat dan pengalaman lainnya untuk berlanjut ke pelatihan selanjutnya yang di buat oleh perusahaan. Dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk mengikuti program pelatihan.
- c. Untuk variabel SMK3, perusahaan perlu menyusun visi sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Undang-undang ini terkait tentang perlindungan kerja, yaitu upah, waktu kerja, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja. Yang berarti jika PT. Dharma Polimetal masih memiliki atau ada kecelakaan kerja tidak akan tercapai visinya, dan sistem manajemen K3 pada PT. Dharma Polimetal masih perlu terus diperbaiki dan terus ditingkatkan lagi untuk pencegahan resiko terjadinya kecelakaan karyawan pada saat bekerja serta karyawan harus melaporkan temuan dan kondisi K3 yang tidak aman di tempat kerja dan perlu dilakukan penelitian lebih

lanjut terhadap faktor-faktor lain yang dinilai berpengaruh terhadap penerapan SMK3 di perusahaan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk pengembangan konsep-konsep penerapan SMK3 di tempat kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya supaya dapat mengkaji lebih dalam mengenai faktor lain apa saja selain komitmen karyawan dan keterlibatan kerja karyawan terhadap penerapan SMK3. Sehingga nanti penulis selanjutnya dapat lebih baik lagi dan lebih memperkaya ilmu pengetahuan.

