

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini peneliti memiliki tujuan agar mengetahui hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengukuran terhadap kepuasan kerja pada PT. Artha Envirotama proyek Tambun. Berdasarkan dengan hasil analisis data serta pembahasan dari penelitian pada hasil diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:

Keselamatan dan kesehatan kerja tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini menandakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, dalam konteks PT. Artha Envirotama proyek Tambun, mungkin dikelola dengan baik atau tidak cukup berat untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dan apabila semakin berkurang persepsi responden terhadap keselamatan dan kesehatan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja:

Keselamatan dan Kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja di PT. Artha Envirotama proyek Tambun. Terjadi karena standar tingkat *p value* adalah $<0,05$ ($0,007 < 0,05$) maka ditarik kesimpulan tentang keselamatan dan

kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Lalu berdasarkan dengan nilai t-hitung sebesar $2,703 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai *original sample* sebesar 0,476 yang berarti memiliki pengaruh positif. Maka ditarik kesimpulan apabila keselamatan dan kesehatan kerja mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja juga pasti mengalami peningkatan yang baik. Ini menunjukkan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang aman dan memenuhi standar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan.

3. **Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja:** Keselamatan dan kesehatan kerja melalui kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini menandakan tentang keselamatan dan kesehatan kerja melalui kepuasan kerja, dalam konteks PT. Artha Envirotama proyek Tambun, mungkin dikelola dengan baik atau tidak cukup berat untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
4. **Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:** Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Artha Envirotama proyek Tambun. Terjadi karena standar tingkat *p value* adalah $<0,05$ ($0,003 < 0,05$) maka ditarik kesimpulan mengenai kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan signifikan. Lalu berdasarkan dengan nilai t-hitung $2,972 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebesar 0,524 dari nilai *original sample* yang artinya memiliki pengaruh positif. Maka ditarik kesimpulan

bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan akan mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang terpenuhi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan.

5. **Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja:** Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja di PT. Artha Envirotama proyek Tambun. Terjadi karena standar tingkat p value adalah $<0,05$ ($0,018 < 0,05$) maka ditarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja signifikan. Lalu berdasarkan dengan nilai t -hitung $2,366 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebesar 0,426 dari nilai *original sample* yang artinya mendapatkan pengaruh positif. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja semakin aman, nyaman, dan kondusif bagi karyawannya, maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Ini menunjukkan apabila lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman maka terjadi peningkatan kepuasan kerja seorang karyawan dan dapat menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan.

6. **Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja:** Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja mempunyai berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Artha Envirotama proyek Tambun. Disebabkan standar tingkat p value adalah $<0,05$ ($0,004 < 0,05$) maka ditarik kesimpulan tentang lingkungan kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan signifikan. Lalu berdasarkan dengan nilai t -hitung

2,853 > 1,96 dengan arti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebesar 0,453 dari nilai *original sample* yang menandakan memiliki pengaruh positif, maka ditarik kesimpulan bahwasannya apabila lingkungan kerja baik, aman, nyaman serta mengalami kenaikan, tentu akan terjadi peningkatan kepuasan kerja, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meningkat juga, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan dan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan serta dapat menjadi faktor penting dalam menarik dalam mempertahankan karyawan.

7. **Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:** Lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan terhadap penelitian ini. Hal ini menandakan mengenai lingkungan kerja, dalam konteks PT. Artha Envirotama proyek Tambun, mungkin dikelola dengan baik atau tidak cukup berat untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Artha Envirotama proyek Tambun, maka peneliti menyampaikan saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a) Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan *p – value* memiliki nilai yang tidak valid atau tidak signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan *p – value* mempunyai nilai yang valid atau signifikan pada kepuasan kerja, sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan *p – value* mempunyai nilai yang tidak valid serta tidak signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja berdasarkan *p – value* mempunyai nilai yang valid atau signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berdasarkan *p – value* memiliki nilai yang valid atau signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja berdasarkan *p – value* memiliki nilai yang valid atau signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja berdasarkan *p – value* mempunyai nilai yang tidak valid atau tidak signifikan pada kinerja karyawan.
- b) Karena pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang tidak valid atau tidak signifikan, peneliti menyarankan para pemimpin harus berfokus dalam mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja pada semua para karyawan serta agar dapat lebih memperhatikan karyawan dalam keselamatan dan kesehatan kerjanya agar pekerjaan yang dilakukan karyawan akan lebih aman, dan selalu dalam kondisi yang sehat ketika dalam melakukan pekerjaannya.

- c) Berdasarkan Keselamatan dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja yang valid atau signifikan, peneliti menyarankan kepada perusahaan agar terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan kerja agar para karyawan dapat merasa lebih aman dan terlindungi disaat bekerja, serta dapat melindungi karyawan dari kecelakaan kerja.
- d) Berdasarkan keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang tidak valid atau tidak signifikan, peneliti menyarankan para pemimpin agar dapat lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semua para karyawan agar para karyawan dapat merasakan kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- e) Berdasarkan kepuasan kerja pada kinerja karyawan valid atau signifikan, peneliti menyarankan kepada perusahaan agar terus mempertahankan dan meningkatkan segala kebijakan – kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan memberikan mengapresiasi dan memberikan sesuatu yang seimbang antara gaji dan pekerjaannya agar karyawan merasa puas dalam bekerja kemudian dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
- f) Berdasarkan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang valid atau signifikan, peneliti menyarankan kepada perusahaan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja supaya karyawan dapat merasakan aman juga nyaman saat bekerja, hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

- g) Berdasarkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang valid atau signifikan, peneliti menyarankan kepada perusahaan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja, dengan memberikan fasilitas yang memenuhi standar, memberikan suasana aman dan nyaman sehingga karyawan akan merasakan puas dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
- h) Berdasarkan lingkungan kerja pada kinerja karyawan yang tidak valid atau tidak signifikan, peneliti menyarankan para pemimpin harus dapat merangkul para karyawan dan memberikan lingkungan yang baik, aman dan nyaman agar tercipta hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, dan memberikan pekerjaan bermanfaat untuk kepentingan bersama dibandingkan dengan yang individu agar para karyawan memiliki hubungan dan komunikasi yang baik dengan karyawan yang lainnya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a) Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadi acuan juga bagi peningkatan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- b) Peneliti selanjutnya untuk memperluas variabel penelitian yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan berdasarkan kepuasan kerja dan mampu memberikan perubahan atas penelitian ini.