

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif antara persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan yang sangat signifikan sebesar 0,304 dengan $p = 0,010$. Hal ini berarti semakin positif persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin rendah pula kinerja pada karyawan. Besarnya sumbangan persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja adalah 9,2%, sedangkan 90,8% dipengaruhi oleh faktor yang lain, yaitu kualitas dan kemampuan fisik karyawan meliputi tingkat pendidikan, latihan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang lain meliputi teknologi, peralatan produksi yang digunakan, kerjasama antar karyawan dan sistem pengupahan. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu hubungan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah didasarkan atas Undang-undang yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha (Supriyadi, 2010).

Dari aspek-aspek persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang meliputi *performance* (penerapan), *features* (kelengkapan), *reliability* (keandalan), *conformance* (kesesuaian), *durability* (daya tahan), *serviceability* (pelayanan), yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

adalah aspek *features* (kelengkapan) dengan sumbangan terbesar yaitu sebanyak 10,9 % ($r^2 = 0,109$) dan $p = 0,005$. Artinya, dengan memperbaiki dan menambah kelengkapan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja pada karyawan. Bagi perusahaan, persepsi negatif yang dimiliki karyawan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sehingga berada pada klasifikasi yang negatif dapat menimbulkan menurunnya kinerja pada karyawan. Untuk menghindari hal tersebut diharapkan perusahaan lebih meningkatkan kembali program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), misalnya perusahaan memberikan masker yang dapat melindungi karyawan dari bahaya asap, debu dan bau kimia berbayar untuk pernafasan, menyediakan vitamin yang dapat menjaga kebugaran tubuh karyawan dan P3K yang lengkap, menciptakan rasa aman dan nyaman ketika bekerja, memeriksa mesin-mesin setiap minggunya, memberikan layanan kesehatan secara rutin, serta mengganti peralatan, pelindung diri dan pemasangan tanda bahaya yang sudah usang dan tidak dapat digunakan. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga karyawan merasa mendapat jaminan dan perlindungan selama bekerja di perusahaan yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, dan tercapainya tujuan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini untuk skala kinerja tidak memenuhi distribusi sebaran data yang normal, sehingga skala kinerja hanya mewakili sampel (subjek) penelitian dan tidak dapat digunakan sebagai acuan secara umum. Alternatif jawaban dalam penelitian ini juga tidak memiliki daya beda, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan alternatif jawaban yang memiliki daya beda yang dapat dipahami oleh subjek. Selain itu data kinerja yang diperoleh masih bersifat subyektif, maka bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan metode penelitian kinerja yang lebih akurat dan bersifat obyektif.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan masalah kinerja disarankan untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya: pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Faktor lingkungan kerja seperti, kerjasama antar karyawan dan sistem pengupahan. Kemudian hubungan antara karyawan, pengusaha, dan pemerintah, misalnya kesenjangan antara hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Mengingat penelitian ini menggunakan faktor lingkungan kerja yaitu keselamatan dan kesehatan kerja yang hanya memiliki sumbangan 9,2 %, maka bagi peneliti selanjutnya yang memiliki minat tentang kinerja karyawan disarankan agar meneliti faktor lain yang mempengaruhi dan erat hubungannya dengan pencapaian kinerja karyawan yang disesuaikan dengan tempat permasalahan, misal sistem pengupahan, sehingga penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi dan wawasan yang lebih bagus lagi kepada pihak-pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation And Maintenace Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 9, No. 1, Hal. 1-9.
- Ardani, T. A. (2007). *Dinamika Perubahan Organisasi Dari Sistem Ke Individu. Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Stres Kerja*. Fakultas Psikologi: Universitas Indonesia.
- Azwar, S. (1999). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Broto, D. W, & Sahrah, A. (2011). Hubungan antara Kepuasan Pegawai terhadap Kompensasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai PDAM Kota Yogyakarta. *Jurnal Insight*. Vol. 9, No. 1, Hal. 14-36.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal*. Vol. 1, No. 1, Hal 2-7.
- Hadi, S. (1994). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Revika Aditama.

- Mathis & Jackson, R. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moerti, W. (2014). *5 Pembelaan Buruh Ketika disebut Malas dan Tidak Produktif*.
www.merdeka.com/uang/5_pembelaan_buruh_ketika_disebut_malas_dan_tak_produkatif.html. Diunduh Sabtu, 20 Juni 2015. Pukul 10:40.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nasrudin. E. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi, (jilid dua)*. Jakarta : Prenhallindo.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Schuler, R. S. & Jackson, S. E. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia Menghadapi Abad ke 21 (Edisi 6/ jilid 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Supriyadi. (2010). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sriwijaya Utama Di Bandar Lampung. *Jurnal Sains Dan Inovasi*. Vol. 6, No. 1, Hal. 15-21.
- Suryadi, A. & Rosyidi, H. (2013). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Analisis Faktor Budaya Perusahaan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 04, No. 02, Hal. 166-180.
- Swadharma, P. U. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan X Yogyakarta. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Walgito, B. (2003). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wilujeng, A. (2003). Hubungan Antar Persepsi Terhadap Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Stres Kerja. *Skripsi*. Fakultas Psikologi: Universitas Wangsa Manggala.
- Winarsunu, T. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.