

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden, pelaksanaan K3 di PT. Metropolitan Kentjana, Jakarta kurang baik, dimana rata-rata prosentase tanggapan responden atas variabel pelaksanaan K3 adalah 57%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Metropolitan Kentjana kurang menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan melalui penyediaan alat dan sarana kerja yang dibutuhkan karyawan serta kurangnya penyediaan alat pelindung kerja bagi setiap karyawan. Selain itu, PT. Metropolitan Kentjana kurangnya melakukan pemeriksaan kesehatan kepada seluruh karyawan sebelum melaksanakan pekerjaan dan estela melaksanakan pekerjaan secara periodik, penyediaan klinik, sarana P3K dan staf medis belum ada serta pencahayaan dan pengaturan suhu ruangan kerja maupun ruangan istirahat belum dilakukan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan tanggapan responden, tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah, dimana rata-rata prosentase tanggapan responden atas variabel kepuasan kerja adalah 57,58%. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara umum karyawan sub kontraktor pada PT. Metropolitan Kentjana kurang merasa puas dalam hal pekerjaan yang menantang seperti kurang adanya kepercayaan

dalam menjalankan tugas. Kondisi kerja yang ada seperti ruang peristirahatan yang belum memadai, tempat kerja yang kurang bersih, peralatan yang belum lengkap. Penghargaan yang diterima belum sesuai dengan harapan terutama penghargaan materi. Kurang adanya kerjasama tim dan saling bantu antara karyawan.

3. Berdasarkan tanggapan responden, kinerja karyawan dinilai belum optimal, dimana dimana rata-rata prosentase tanggapan responden atas variabel kinerja pegawai adalah 57,27%, artinya secara umum bahwa kinerja karyawan PT. Metropolitan Kentjana kurang baik, dimana realisasi hasil pekerjaan karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Selain itu, karyawan menyelesaikan pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, karyawan kurang memanfaatkan biaya yang tersedia dapat secara maksimal untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan dan karyawan rajin bekerja ketika pimpinan ada di tempat saja dan bekerja selalu meminta arahan dari pimpinan.
4. Terdapat pengaruh pelaksanaan K3 terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Metropolitan Kentjana sebesar 66,6%. Pelaksanaan K3 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dilihat dari nilai koefisien jalur yang positif yaitu 0,816. Sesuai dengan hasil deskripsi tanggapan responden dapat dilihat bahwa tanggapan responden untuk variabel K3 kurang baik, maka dampaknya tanggapan responden untuk variabel kepuasan kerja pun menurun/kurang baik.
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Metropolitan Kentjana sebesar 82,3%. Kepuasan kerja memiliki pengaruh

yang positif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai koefisien jalur yang positif yaitu 0,907. Sesuai dengan hasil deskripsi tanggapan responden dapat dilihat bahwa tanggapan responden untuk variabel kepuasan kerja kurang baik, maka dampaknya tanggapan responden untuk variabel kinerja pun menurun/kurang baik.

6. Terdapat pengaruh pelaksanaan K3 terhadap kinerja karyawan di PT. Metropolitan Kentjana sebesar 73,5%. Pelaksanaan K3 memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai koefisien jalur yang positif yaitu 0,857. Sesuai dengan hasil deskripsi tanggapan responden dapat dilihat bahwa tanggapan responden untuk variabel pelaksanaan K3 kurang baik, maka dampaknya tanggapan responden untuk variabel kinerja pun menurun/kurang baik.

5.2 Saran

1. Perlu ditingkatkan komitmen perusahaan dalam pelaksanaan K3 seperti penyediaan alat/sarana yang sudah rusak, tindakan isolasi, pengendalian secara teknis terhadap sumber bahaya, penyediaan alat pelindung kerja yang memadai, petunjuk peringatan, diklat K3, pemeriksaan kesehatan bagi karyawan, penyediaan staff medis, kebersihan lingkungan kerja, di PT. Metropolitan Kentjana dengan mengeluarkan kebijakan mengenai K3 lalu ditindaklanjuti dengan perencanaan mengenai Sistem Manajemen K3 melalui penyediaan sarana yang dibutuhkan dalam pelaksanaan K3.

2. Perlu ditingkatkan kepuasan kerja karyawan yang masih rendah dengan memberi kepercayaan dalam menjalankan tugas, memperbaiki kondisi kerja yang ada seperti ruang peristirahatan yang belum memadai, tempat kerja yang kurang bersih, peralatan yang belum lengkap serta memberi penghargaan yang sesuai dengan harapan terutama penghargaan materi. Serta meningkatkan kerjasama tim dan saling bantu antara karyawan.
3. Mengoptimalkan kinerja karyawan, dengan memantau hasil pekerjaan karyawan agar sepenuhnya dapat sesuai dengan target dan jadwal yang ditentukan perusahaan. Mengarahkan setiap karyawan agar mau memanfaatkan biaya yang tersedia secara maksimal untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan.
4. Karyawan perlu diberikan kepercayaan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya, hal ini dapat dilakukan dengan pendelegasian yang cermat dan terarah sehingga karyawan dengan sadar mengetahui bahwa dirinya diberikan tantangan dan di didik untuk lebih mampu dalam bekerja baik dalam tim maupun independen.
5. Berdasarkan hasil penelitian bahwa masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepausan kerja dan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain: motivasi, kepemimpinan, koordinasi, kebijakan, budaya kerja. Untuk itu penulis menyarankan kepada pihak akademisi lainnya untuk mengembangkan temuan-temuan hasil penelitian yang sudah ada sehingga

hasil penelitian dari variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih valid dan dapat dipercaya.

6. Penelitian yang penulis lakukan merupakan penelitian yang didasarkan pada pengukuran sikap/persepsi karyawan sub kontraktor PT. Metropolitan Kentjana, sehingga kesahihannya mungkin hanya dapat dikatakan benar pada saat penulis meneliti. Selain itu keterbatasan waktu yang ada juga sangat berpengaruh oleh karenanya penulis hanya dapat mengambil informasi berdasarkan kuisioner dan wawancara dari karyawan di PT. Metropolitan Kentjana saja, ditambah dengan studi pustaka yang tentunya kurang lengkap. Diharapkan para peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian dengan mempergunakan suatu metoda penelitian yang dapat menggali dan mengakomodir informasi penelitian dengan ruang lingkup penelitian yang lebih luas serta informan/responden yang lebih banyak, sehingga didapat informasi penelitian yang sah (valid).