BAB V
KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian terhadap tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang membahas pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Grahamas Intitirta, peneliti menyimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grahamas Intitirta.
2. Pengalaman kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grahamas Intitirta.
3. Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Grahamas Intitirta.
4. Pengalaman kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Grahamas Intitirta.
5. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grahamas Intitirta.
6. Kepuasan kerja terbukti berperan memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

7. Kepuasan kerja terbukti berperan memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
   a) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

      Perusahaan perlu memberikan perhatian serius dalam meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karena hal ini merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kenyamanan karyawan. Salah satu indikator yang harus diperhatikan adalah indikator nomor 1, yaitu kondisi lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Selanjutnya, indikator nomor 4, yaitu penggunaan alat kerja, juga memiliki peran besar dalam menunjang keselamatan kerja. Penggunaan alat yang tepat, aman, dan sesuai standar operasional dapat mencegah kecelakaan serta meningkatkan efektivitas pekerjaan. Seringkali kecelakaan kerja terjadi akibat alat yang rusak, tidak terawat, atau digunakan tanpa prosedur yang benar.

   b) Pengalaman Kerja

      Pada indikator nomor 1 yaitu lama waktu atau masa kerja, sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi,

membuka kesempatan promosi atau rotasi agar karyawan tidak jenuh, mendorong karyawan senior menjadi mentor bagi yang baru, serta memberikan penghargaan loyalitas.

c) Kinerja

Pada variabel kinerja karyawan, indikator nomor 1 yaitu kualitas (mutu) dan indikator nomor 2 yaitu kuantitas (jumlah) perlu mendapat perhatian agar hasil kerja optimal. Untuk kualitas, perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan keterampilan serta pengawasan yang konsisten agar setiap pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan. Sementara itu, pada aspek kuantitas, perusahaan dapat menetapkan target kerja yang realistis sesuai kemampuan karyawan serta memberikan motivasi dan fasilitas pendukung agar produktivitas tetap tinggi tanpa mengurangi mutu pekerjaan. Dengan demikian, keseimbangan antara kualitas dan kuantitas dapat tercapai secara berkesinambungan.

d) Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja, khususnya pada indikator nomor 1 yaitu tugas atau pekerjaan, perusahaan sebaiknya memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan tugas yang jelas, sesuai dengan keahlian, serta memiliki tingkat tantangan yang seimbang agar tidak menimbulkan kejenuhan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif serta kesempatan pengembangan diri, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Dengan demikian, kepuasan kerja

dapat meningkat karena karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan sejalan dengan kemampuan yang dimilikinya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan agar memperluas jangkauan sampel ke perusahaan atau sektor lain sehingga hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan. Selain itu, peneliti juga dapat menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan, yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga analisis yang dihasilkan menjadi lebih komprehensif.