BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Pelindo Multi Terminal (*Branch* Jamrud Nilam dan Mirah), dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap Produktivitas karyawan. Nilai koefisien regresi yang kecil dan tingkat signifikansi yang tinggi menunjukkan bahwa dalam model ini, K3 tidak berperan sebagai faktor utama dalam peningkatan kinerja. Hal ini dapat disebabkan karena aspek K3 sudah dianggap cukup terpenuhi oleh karyawan, sehingga tidak lagi menjadi perhatian utama dalam pencapaian target kerja.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien regresi yang tinggi serta nilai t-hitung yang jauh melebihi nilai t-tabel mengindikasikan bahwa disiplin kerja menjadi faktor dominan dalam mendorong pencapaian produktivitas yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula tingkat produksi yang dapat dicapai.
3. Secara keseluruhan, meskipun Keselamatan dan Kesehatan Kerja penting dalam teori manajemen operasional dan ketenagakerjaan, hasil empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel yang lebih berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja di perusahaan dapat lebih difokuskan pada pembentukan budaya disiplin yang konsisten, tanpa mengesampingkan

pemeliharaan standar keselamatan dan kesehatan kerja sebagai elemen pendukung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya agar penelitian yang dilakukan lebih mendalam dan komprehensif:

1. Menambahkan Variabel Lain yang Berpotensi Mempengaruhi Kinerja Variabel (X3) Keselamatan dan kesehatan kerja memerlukan pendekatan lanjutan, seperti penambahan variabel intervening, agar pengaruhnya dapat tergambarkan secara lebih komprehensif. Temuan ini mempertegas perlunya strategi manajerial yang berorientasi pada pembentukan perilaku kerja yang disiplin sebagai upaya optimalisasi produktivitas tenaga kerja. Uji Hipotesis
2. Menggunakan Metode Analisis yang Lebih Luas Peneliti dapat mempertimbangkan menggunakan metode analisis yang berbeda seperti regresi nonparametrik, analisis jalur (path analysis), structural equation modeling (SEM), atau regresi hierarkis. Metode tersebut memungkinkan identifikasi hubungan yang lebih kompleks antar variabel dan dapat menguji variabel intervening atau moderator.
3. Memperluas Objek dan Lokasi Penelitian, Penelitian selanjutnya bisa dilakukan pada unit kerja yang berbeda dalam lingkup perusahaan atau bahkan pada perusahaan lain di bidang serupa. Perbandingan antar cabang atau antar industri dapat memberikan generalisasi yang lebih kuat dan memperkaya pemahaman tentang pengaruh keselamatan kerja dan disiplin terhadap kinerja.

4. Melakukan Studi Longitudinal atau Kualitatif Peneliti bisa mempertimbangkan pendekatan longitudinal, yaitu melakukan pengamatan dalam jangka waktu tertentu, untuk melihat konsistensi pengaruh variabel terhadap kinerja. Alternatif lainnya, pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam atau observasi dapat mengungkap insight yang tidak terlihat dalam data kuantitatif, terutama persepsi subjektif karyawan terhadap keselamatan kerja.

5. Menyempurnakan Instrumen dan Skala Pengukuran Instrumen penelitian (misalnya kuesioner) dapat ditingkatkan dengan memperluas item pertanyaan, memperkuat validitas dan reliabilitasnya, serta menggunakan skala pengukuran yang lebih sensitif terhadap perubahan perilaku kerja. Ini penting agar data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan kondisi aktual yang dihadapi responden.