

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,432 > 1,674$ pada signifikan $0,009 < 0,05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima atau sesuai). Keselamatan kerja setiap perusahaan perlu diprioritaskan untuk mengurangi angka kecelakaan pada saat kerja, makanya Hse perlu melakukan pemeriksaan kepada semua team lapangan.
2. Berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa variabel Kesehatan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kinerja karyawan dengan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $0,669 < 1,674$ pada signifikan $0,507 > 0,05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak atau tidak sesuai. Tingkat keluhan kesehatan banyak karyawan yang mengalami keluhan kesehatan akibat factor lingkungan kerja
3. Berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa variabel beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan pada nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,150 > 1,674$ pada signifikan $0,037 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima atau sesuai. Beban kerja fisik, yaitu tingkat kelelahan fisik yang dirasakan oleh pekerja akibat aktivitas kerja yang dilakukan, seperti kelelahan otot, pegal, dan capek.

4. Berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas.
kinerja karyawan pada (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,691 > 1,674$ pada signifikan $0,010 < 0,05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima atau sesuai. Imbalan kontijen pemimpin melakukan kesepakatan tentang hal-hal apa saja yang dilakukan oleh bawahan dan menjanjikan imbalan apa yang akan diperoleh bila hal tersebut dapat tercapai. Imbalan dapat berupa bonus, bertambahnya penghasilan, atau memberikan fasilitas kepada karyawan.
5. Berdasarkan uji simultan dapat diketahui bahwa variable K3 beban kerja dan gaya kepemimpinan bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $50,305 > 2,57$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (Y) sebelumnya diterima atau sesuai
6. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat diketahui *Adjusted R Square* 0,795 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 79,5%, kualitas kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Keselamatan Kerja, kesehatan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan transaksional. Sedangkan sisanya $100\% - 79,5\% = 20,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang belum diteliti dipenelitian ini.

5.2 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan dan HSE (*Helt Safety and Envioment*) melakukan pemeriksaan APD sebelum Tim atau karyawan melaksanakan tugas dan tanggung

jawab yang diberikan oleh mandor masing-masing tower 3L (Liberty, Lincoln, lexington), pada proyek city deli medan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang kedua dapat diketahui bahwa kesehatan kerja tidak berpengaruh secara persial terhadap kualitas kinerja karyawan. PT. Deco Kreansindo Utama.yang diprioritaskan atasan terdapat man power yaitu hasil dan target .
3. Berdasarkan hasil penelitian yang ketiga dapat diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya kedepan dalam memberikan kerja kepada karyawan agar lebih memperhatikan lagi, dan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan tanpa harus memaksa dalam bekerja dalam pengecetan pintu kayu dilapangan.

Berdasarkan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan Transaksional dapat diketahui bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. PT. Dece Kreansindo Utama sebaiknya atasan/ mandor dalam mengarahkan Tim lapangan agar lebih profesional dalam memberikan tugas dan tanggung kepada semua karyawan tanpa harus membeda-bedakan latar bekang oleh setiap karyawan.