

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis terkait aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor pertambangan divisi Produksi, Mekanik, Driller & Survey, Geologi PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor pertambangan divisi Produksi, Mekanik, Driller & Survey, Geologi PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.
3. Keselamatan Kesehatan Kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sektor pertambangan divisi Produksi, Mekanik, Driller & Survey, Geologi PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada pimpinan maupun karyawan sektor pertambangan pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda sebagai berikut:

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Sebagian besar pekerja sudah menyadari pentingnya aspek keselamatan dan kesehatan kerja di tempat mereka bekerja. Meski demikian, masih

terdapat sejumlah kecil karyawan yang menilai bahwa pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja belum berjalan secara optimal, terutama dalam hal ketersediaan alat dan perlengkapan untuk keadaan darurat serta pemahaman mereka terhadap prosedur keselamatan yang berlaku dan penerangan yang masih tidak tersedia pada saat kondisi darurat dan cuaca buruk. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan intensitas pelatihan dan kegiatan sosialisasi terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara berkelanjutan untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan seluruh karyawan.

Selain itu, evaluasi secara berkala terhadap fasilitas dan alat pelindung dan pencahayaan juga penting untuk memastikan seluruh instrumen keselamatan agar selalu layak dan dapat digunakan sewaktu-waktu. Peningkatan budaya safety awareness dalam aktivitas sehari-hari juga dapat dilakukan dengan sistem reward and punishment, guna mendorong kepatuhan terhadap prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan mengurangi angka kecelakaan kerja

2. Berdasarkan data, tingkat kedisiplinan karyawan tergolong baik dapat dipertahankan atau bisa ditingkatkan lagi, terlihat dari mayoritas responden menyatakan selalu hadir tepat waktu, mematuhi aturan kerja, serta menyelesaikan tugas sesuai *deadline*. Namun, terdapat celah pada indikator motivasi kerja dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dimana sebagian responden belum sepenuhnya menunjukkan konsistensi. Untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan dapat mengevaluasi secara berkala terkait kedisiplinan.

Selain itu, pemberian motivasi dalam bentuk penghargaan kepada karyawan yang disiplin dapat menumbuhkan semangat kerja dan keteladanan. Pemberian penghargaan tersebut bisa di lakukan dengan

memberikan pengakuanpun dapat diberikan dalam bentuk pengumuman bulanan atau piagam penghargaan, atau bisa dalam bentuk materil. Sebaliknya, sanksi harus diberikan secara bertahap apabila terdapat karyawan yang tidak mentaati peraturan, mulai dari teguran lisan atau peringatan tertulis hingga tindakan yang lebih tegas jika pelanggaran terus terjadi. Hal tersebut dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan tentang dampak ketidakdisiplinan terhadap operasi perusahaan, dengan pendekatan edukatif harus tetap diutamakan.

3. Untuk mendukung peningkatan kinerja, perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan sistem pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, seperti pelatihan berbasis kebutuhan (*training need analysis*), *coaching*, dan *mentoring*. Penilaian kinerja juga perlu dilakukan secara objektif. Penggunaan *Key Performance Indicator* (KPI) yang spesifik dan terukur sangat penting agar setiap individu memahami target yang harus dicapai serta kriteria evaluasinya.

4.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, penelitian bisa diperluas dengan melibatkan variabel lain seperti tingkat kelelahan pekerja, mekanisme pengawasan, dan kualitas perlindungan diri yang diterapkan, untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor pembangkit listrik tenaga uap (PLTU). Selain itu, pengumpulan data bisa ditingkatkan melalui wawancara mendalam dengan pekerja dan manajemen, serta observasi langsung di lapangan. Penelitian berikutnya sebaiknya juga mengkaji lebih dalam mengenai kedisiplinan kerja, termasuk efektivitas sanksi yang diberikan dan peran atasan dalam penegakan disiplin. Dengan cara ini, akan terbentuk model penilaian yang lebih objektif.