

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PERUM DAMRI Unit Angkutan Bus Kota Bandung pada bagian lintas, pelaksana teknik, pengemudi/supir dan kondektur untuk mengetahui pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Mayoritas karyawan memberikan tanggapan yang baik pada semua indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yang artinya karyawan menilai kualitas program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dijalankan sudah baik. Tanggung jawab kesehatan, keselamatan dan keamanan untuk karyawan dari perusahaan dinilai sudah sangat baik, secara umum perusahaan dinilai sudah baik dalam memberikan perintah dan bimbingan pencegahan kecelakaan kerja, ganti rugi untuk karyawan yang mengalami kecelakaan dan sakit akibat kerja, serta

**Imas Permasih Masturoh, 2013**

Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perum Damri Unit Angkutan Bus Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pengarahan kepada karyawan mengenai pentingnya program K3. Komitmen dan budaya keselamatan organisasi yang dilakukan perusahaan dinilai sudah baik, frekuensi pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan K3, tunjangan dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, dan tingkat kerjasama antara perusahaan dan karyawan mengenai program K3 yang diberikan perusahaan dinilai sudah baik oleh sebagian karyawan. Begitu pula pada komite-komite keselamatan, pelatihan keselamatan dan komunikasi, serta inspeksi, investigasi kecelakaan dan evaluasi yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan tujuan mengurangi kecelakaan maupun sakit akibat kerja dinilai sudah baik oleh para karyawan. Akan tetapi pada motivasi keselamatan karyawan dan insentif, karyawan menilai perusahaan belum optimal dapat memotivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan/*reward* kepada karyawan yang melaksanakan program K3 dan pemberian insentif dalam mengurangi jumlah kecelakaan kerja. Padahal jika karyawan merasa perusahaan telah memberikan timbal balik, maka akan menguntungkan perusahaan karena dapat berkurangnya karyawan yang mengalami kecelakaan dan sakit akibat kerja serta akan menambah rasa loyalitas yang dirasakan karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai yaitu dapat meningkatkan produktivitas kerja.

**Imas Permasih Masturoh, 2013**

Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perum Damri Unit Angkutan Bus Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Persepsi karyawan terhadap produktivitas kerja termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator pernyataan yang diajukan kepada sebagian karyawan. Pada subvariabel motivatif, disiplin dan berjiwa kejuangan, karyawan sudah mampu memotivasi dirinya maupun rekan kerja, tingginya keinginan karyawan dalam meraih prestasi kerja, keinginan karyawan dalam menaati peraturan yang diberikan perusahaan, ketekunan dalam melaksanakan tugas yang diberi perusahaan, serta tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja dinilai sudah tinggi, akan tetapi tingkat kemampuan dalam memperoleh laba untuk dirinya dan perusahaan dari hasil kerja yang dicapai dinilai karyawan belum dapat memenuhi keinginannya. Sedangkan pada subvariabel kreatif, inovatif, dinamis dan profesional, karyawan menilai bahwa dirinya belum mampu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk perusahaan. Seperti karyawan belum mampu dalam menciptakan dan menyampaikan gagasan baru kepada pimpinan, tidak didapatkannya kenyamanan dalam bekerja, kurangnya semangat karyawan dalam bekerja, kurangnya tingkat kemampuan karyawan dalam memahami pekerjaan, dan belum dapat menerima saran dan kritik dari perusahaan, rekan kerja maupun konsumen terhadap hasil kerjanya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang kuat antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di

**Imas Permasih Masturoh, 2013**

Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perum Damri Unit Angkutan Bus Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

PERUM DAMRI UABK Bandung sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji koefisien korelasi dan regresi linear sederhana, tetapi pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan hanya berpengaruh sebesar 0,371 atau 37,1% sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu: sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, HIP, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

## 1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran yang dapat digunakan untuk meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:
  - a. Perusahaan harus memberikan frekuensi dalam pelatihan dan petunjuk menggunakan alat keselamatan dan kesehatan kerja secara berkala atau terus-menerus tiap periodenya. Karena jika karyawan melakukan pelatihan program keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan dapat mengerti bagaimana seharusnya mengantisipasi kecelakaan kerja pada diri sendiri maupun rekan kerja agar dapat mengurangi kecelakaan maupun sakit akibat kerja. Dan juga perusahaan harus memberikan petunjuk bagaimana menggunakan alat keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawannya

**Imas Permasih Masturoh, 2013**

Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perum Damri Unit Angkutan Bus Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

karena dengan didapatkannya ilmu bagaimana menggunakan alat K3 diharapkan karyawan dapat melindungi dirinya apabila suatu waktu terjadi hal yang tidak diinginkan yaitu kecelakaan kerja.

- b. Perusahaan seharusnya memberikan penghargaan/reward seperti piagam atau hadiah kepada karyawan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja karena dengan begitu dapat memotivasi seluruh karyawan untuk melaksanakan program K3 dengan baik, sekaligus karyawan dapat mematuhi peraturan perusahaan dalam menjalankan program keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perusahaan sebaiknya meningkatkan lagi pemberian insentif kepada karyawan yang dapat mengurangi jumlah kecelakaan kerja, karena dengan begitu karyawan dapat merasakan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan akan merasa dirinya dihargai oleh perusahaan, sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan dan dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu tingkat kemangkiran karyawan yang rendah, dan dapat meningkatkan kinerja maupun produktivitas kerja yang dapat memberikan keuntungan langsung untuk seluruh karyawan dan perusahaan itu sendiri.



2. Saran yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:
  - a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan seharusnya dapat meningkatkan kreatifitas yang dimiliki tiap karyawan. Seperti mendengarkan dan menampung saran jika karyawan menciptakan dan menyampaikan gagasan baru kepada pimpinan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.
  - b. Perusahaan juga sebaiknya dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan seperti adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan seluruh karyawan sehingga karyawan mampu mengerjakan beban pekerjaan yang sulit atau seberat apapun dengan nyaman mungkin. Dan juga perusahaan seharusnya memberikan sedikit kebebasan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai keinginannya dengan caranya sendiri tetapi masih tetap mematuhi peraturan yaitu selesai sesuai dengan batas waktu yang diberikan perusahaan.
  - c. Selanjutnya tindakan yang mungkin dilakukan perusahaan yaitu meningkatkan semangat karyawan dalam mengerjakan tugas/pekerjaannya, dengan cara diberikannya motivasi seperti pemberian *reward* atau insentif atau pemberian program kesejahteraan karyawan lainnya. Dan juga perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan yang

cukup baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat memahami pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

- d. Berkaitan dengan memperoleh keuntungan, masih terdapatnya sejumlah karyawan yang belum merasa mendapatkan keuntungan untuk dirinya sendiri maupun perusahaan atas hasil kerja yang dicapai. Untuk itu perusahaan maupun karyawan itu sendiri seharusnya dapat bekerjasama dalam menaikkan citra perusahaan, seperti mengganti beberapa armada bus dengan yang layak untuk beroperasi, supir dan kondektur yang ramah kepada penumpang, dll. Sehingga dengan begitu diharapkan dapat menaikkan jumlah penumpang yang secara tidak langsung dapat menambah keuntungan bagi perusahaan maupun seluruh karyawan.