

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Pelatihan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan keselamatan yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan kompetensi, kesadaran, dan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara aman dan produktif. Pelatihan yang efektif juga membantu menurunkan potensi kecelakaan kerja, meningkatkan efisiensi operasional, dan membangun kepercayaan diri dalam menjalankan tugas.

2. Pelatihan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Keselamatan.

Pelatihan keselamatan menjadi instrumen penting dalam membentuk nilai, sikap, dan perilaku kolektif karyawan terhadap pentingnya keselamatan di lingkungan kerja. Semakin sering dan relevan pelatihan yang diberikan, maka semakin mengakar pula budaya keselamatan di dalam organisasi.

3. Budaya Keselamatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun arah pengaruhnya negatif.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara statistik signifikan, penerapan budaya keselamatan yang terlalu ketat atau represif dapat menimbulkan tekanan psikologis dan menghambat fleksibilitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan budaya keselamatan harus dilakukan secara proporsional dengan memperhatikan aspek psikososial karyawan.

4. Budaya Keselamatan memediasi pengaruh Pelatihan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Budaya keselamatan berperan sebagai jembatan dalam menyalurkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan yang berhasil akan membentuk budaya keselamatan yang kuat, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Namun, implementasi budaya tersebut harus dikembangkan melalui pendekatan partisipatif dan komunikatif agar hasilnya optimal.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen PHE Jambi Merang

- Meningkatkan kualitas materi pelatihan keselamatan kerja agar lebih mudah dipahami oleh seluruh karyawan, terutama yang berkaitan dengan aspek teknis seperti pengelolaan biaya kompensasi kecelakaan dan efektivitas pemeliharaan alat kerja, yang dinilai masih kurang optimal.
- Menggunakan metode pelatihan yang lebih interaktif seperti simulasi, studi kasus, dan demonstrasi lapangan untuk meningkatkan pemahaman dan keterlibatan peserta.
- Melibatkan tenaga ahli atau fasilitator yang kompeten agar materi pelatihan bersifat kontekstual dan aplikatif terhadap kondisi kerja nyata.
- Menyesuaikan isi pelatihan dengan tantangan dan risiko kerja yang dihadapi langsung oleh karyawan di lapangan, agar pelatihan lebih relevan dan berdampak.
- Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan, termasuk pengukuran dampak terhadap kompetensi, perilaku aman, dan efisiensi kerja, guna menjamin peningkatan berkelanjutan.

2. Dalam Penguatan Budaya Keselamatan

- Mendorong partisipasi aktif karyawan dalam program keselamatan melalui pelibatan dalam penyusunan dan evaluasi SOP, karena partisipasi aktif masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan.

- Membuka ruang komunikasi dua arah yang aman dan terbuka agar karyawan merasa nyaman melaporkan potensi bahaya, mengingat indikator pelaporan menunjukkan skor tertinggi yang perlu terus dipertahankan.
- Menyediakan sistem pelaporan kondisi tidak aman secara anonim untuk mengurangi rasa takut atau keraguan karyawan dalam menyampaikan potensi risiko.
- Memberikan penghargaan atau pengakuan kepada karyawan yang aktif menjaga keselamatan dan berkontribusi terhadap budaya kerja aman, guna memperkuat motivasi intrinsik.
- Menyusun program budaya keselamatan yang tidak hanya berbasis peraturan formal, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai bersama sebagai budaya organisasi yang melekat.

3. Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan

- Memberikan pelatihan terkait pengambilan inisiatif dan pemecahan masalah, terutama karena aspek inisiatif (seperti memperbaiki masalah tanpa diminta) menunjukkan skor terendah, yang menandakan perlunya intervensi lebih lanjut.
- Mendorong karyawan untuk lebih berani dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah secara mandiri melalui pelatihan soft skills dan program coaching.
- Mengintegrasikan prinsip keselamatan kerja ke dalam sistem penilaian kinerja agar terdapat keselarasan antara hasil kerja dan perilaku kerja yang aman.
- Menyediakan umpan balik rutin serta pendampingan dari atasan, untuk membantu karyawan mengembangkan efektivitas kerja yang lebih tinggi sekaligus memperkuat rasa tanggung jawab.
- Memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi serta mampu menjaga standar keselamatan, guna menciptakan budaya kerja yang produktif dan aman.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Penelitian ini hanya difokuskan pada satu organisasi dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian

selanjutnya menggunakan metode campuran (*mixed-method*) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, terutama dari sisi persepsi dan pengalaman subjektif karyawan terkait pelatihan dan budaya keselamatan.

- Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan stres kerja, yang berpotensi memperkuat atau memoderasi hubungan antara pelatihan keselamatan, budaya keselamatan, dan kinerja karyawan.