

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi adanya atau tidaknya pengaruh dari kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi internal, serta pelatihan kerja terhadap keterlibatan karyawan di unit bengkel mesin PT. Semen Padang. Penelitian ini menyelidiki tiga variabel independen yaitu kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi internal, serta pelatihan kerja dan satu variabel dependen, yakni keterlibatan karyawan. Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif, dengan data primer yang diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada 42 responden yang menjadi sampel penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan Microsoft Excel dan IBM SPSS Statistics 26. Dari penelitian ini, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada unit bengkel mesin PT Semen Padang. Hal ini didukung oleh hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel komunikasi internal adalah 2,225, lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 2,022. Hasil ini mengindikasikan bahwa komunikasi internal berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan *employee engagement* karyawan unit bengkel mesin PT. Semen Padang.

Berbeda dari komunikasi internal, variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta pelatihan kerja tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Hal ini tercermin dari nilai t hitung untuk variabel kesehatan dan

keselamatan kerja serta pelatihan kerja yang masing-masing adalah 1,788 dan 1,193, keduanya lebih rendah daripada nilai t tabel yang sebesar 2,022. Temuan ini mengindikasikan bahwa, meskipun kesehatan dan keselamatan kerja serta pelatihan kerja adalah aspek penting, keduanya tidak berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan *employee engagement* di unit bengkel mesin PT Semen Padang.

Kesimpulan terakhir yang didapatkan adalah kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi internal, serta pelatihan kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 36,5% dalam menjelaskan *employee engagement* di unit bengkel mesin PT Semen Padang. Persentase kontribusi ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh terhadap tingkat *employee engagement*, meskipun masih ada faktor lain yang juga mempengaruhi *employee engagement*.

Komunikasi internal yang efektif juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Aliran informasi yang baik antara manajemen dan karyawan, serta antar sesama karyawan, memastikan bahwa setiap orang memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan visi perusahaan. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan membantu memperkuat hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif.

K3 dan Pelatihan kerja, meskipun tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individu dalam analisis sebelumnya, tetap memberikan kontribusi dalam meningkatkan *employee engagement*. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang tidak hanya membantu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari tetapi juga memberikan perasaan diberdayakan

dan dihargai oleh perusahaan.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapatkan, terdapat beberapa implikasi terhadap faktor kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi internal dan pelatihan kerja terhadap *employee engagement* karyawan unit bengkel mesin PT. Semen Padang.

a) Penguatan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja:

1. Perusahaan harus memastikan bahwa setiap insiden atau kecelakaan kerja diselidiki dengan cepat dan menyeluruh. Ini bisa dilakukan dengan membentuk tim respons cepat yang dilatih khusus untuk menangani dan menyelidiki insiden K3.
2. Kembangkan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih komprehensif, adakan pelatihan rutin, dan lakukan pemantauan serta evaluasi berkala untuk memastikan lokasi kerja yang aman dan nyaman.
3. Pastikan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan investigasi, termasuk tenaga ahli, alat dan teknologi, tersedia dan siap digunakan. Alat-alat seperti perangkat lunak manajemen insiden dapat mempercepat proses investigasi dan pelaporan.
4. Tingkatkan pelatihan dan kesadaran karyawan mengenai pentingnya melaporkan insiden segera dan cara melakukannya. Pelatihan ini harus mencakup prosedur pelaporan, tanggung jawab individu, dan pentingnya tindakan cepat

5. Manajemen perlu melakukan evaluasi rutin terhadap sistem dan prosedur K3. Gunakan hasil investigasi insiden untuk memperbaiki kebijakan dan prosedur yang ada, serta mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih.
6. Perusahaan harus mengembangkan teknologi untuk mendeteksi kecelakaan kerja secara *real-time*, misalnya memasang kamera pengawas cerdas dengan teknologi analitik video untuk memantau aktivitas pekerja dan mengidentifikasi praktik kerja yang tidak aman dan pasang sensor dan perangkat IoT di lokasi strategis untuk memantau kondisi berbahaya.

b) Peningkatan Komunikasi Internal:

1. Dengan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman menyampaikan keluhan, kepercayaan mereka terhadap manajemen akan meningkat. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan dalam pekerjaan mereka.
2. Perusahaan harus mendorong budaya di mana komunikasi terbuka dan jujur dihargai. Karyawan harus merasa bahwa mereka dapat berbicara tentang masalah atau kekhawatiran mereka tanpa takut akan konsekuensi negatif. Ketika karyawan merasa didengar dan dihargai, kepuasan kerja mereka cenderung meningkat. Ini dapat mengurangi turnover dan absensi, serta meningkatkan produktivitas.
3. Perusahaan harus memberikan pelatihan kepada manajer dan atasan untuk menerima keluhan secara profesional dan konstruktif. Mereka harus mampu mendengarkan dengan empati dan memberikan dukungan yang diperlukan.

4. Tingkatkan transparansi dan keterbukaan dalam komunikasi antara manajemen dan karyawan, gunakan berbagai saluran komunikasi, dan bangun budaya umpan balik yang konstruktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif dan kolaboratif.
5. Perusahaan harus menetapkan prosedur yang jelas dan transparan untuk menangani keluhan. Karyawan harus tahu apa yang akan terjadi setelah mereka menyampaikan keluhan, termasuk siapa yang akan menindaklanjuti dan bagaimana prosesnya.
6. Manajer harus mengembangkan komunikasi internal non-formal dengan karyawan untuk menciptakan suasana yang lebih akrab dan terbuka. Contohnya mengadakan acara "*coffee morning*" secara rutin untuk mempererat hubungan dengan karyawan, mengorganisir kegiatan olahraga bersama seperti *jogging*, sepak bola, atau yoga untuk membangun kebersamaan dan membuka sesi diskusi atau tanya jawab informal di luar jam kerja.

c) Optimalisasi Pelatihan Kerja:

1. Perusahaan harus memberikan pelatihan khusus kepada instruktur mengenai cara memberikan umpan balik yang konstruktif dan bermanfaat. Instruktur harus dilatih untuk memberikan umpan balik yang spesifik, relevan, dan mudah dipahami.
2. Fasilitasi diskusi terbuka antara instruktur dan peserta di akhir setiap sesi pelatihan. Ini memungkinkan peserta untuk mengajukan pertanyaan dan

menerima umpan balik secara langsung.

3. Perusahaan perlu mengadakan sesi tinjauan berkala di mana peserta dapat menerima umpan balik tentang kinerja mereka selama pelatihan dan memberikan umpan balik kepada instruktur mengenai pelaksanaan pelatihan.
4. Perusahaan dapat menggunakan kuesioner atau survei setelah sesi pelatihan untuk mengumpulkan umpan balik dari peserta mengenai kualitas pelatihan dan umpan balik yang mereka terima. Analisis hasil ini untuk melakukan perbaikan yang diperlukan.
5. Perusahaan harus melakukan evaluasi setelah memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan efektivitasnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan belum mencapai tingkat kesempurnaan yang diharapkan. Terdapat berbagai keterbatasan yang mungkin memengaruhi hasil yang diperoleh dan interpretasi dari temuan ini. Oleh karena itu, penting untuk menyoroti keterbatasan-keterbatasan ini agar dapat menjadi sumber acuan dan perbaikan dalam penelitian-penelitian mendatang. Dengan demikian, penelitian di masa depan dapat lebih komprehensif dan akurat dalam menjawab pertanyaan penelitian yang serupa. Berikut ini disampaikan beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini yang diharapkan dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya.

1. Meskipun metode penelitian menggunakan sampel jenuh atau metode sensus, yang mencakup semua anggota populasi karyawan unit bengkel mesin PT

Semen Padang, hasil penelitian ini mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada industri atau sektor yang berbeda. Hal ini dapat mempengaruhi generalisasi temuan terhadap populasi yang lebih luas.

2. Penelitian ini membatasi fokus pada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi internal, dan pelatihan kerja terhadap keterlibatan karyawan. Faktor-faktor lain yang juga mungkin berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan, seperti kebijakan manajerial, budaya organisasi, atau aspek psikologis individu, tidak dipertimbangkan secara mendalam.
3. Walaupun segala upaya telah dilakukan untuk mereduksi bias, tetap ada kemungkinan bahwa para responden mungkin tidak memberikan jawaban yang sepenuhnya jujur atau akurat saat mengisi kuesioner atau menjalani wawancara. Ketidakakuratan ini berpotensi memengaruhi validitas data yang diperoleh.
4. Metode pengumpulan data yang digunakan, seperti kuesioner mungkin memiliki keterbatasan dalam hal mendapatkan informasi yang mendalam atau menggali persepsi yang lebih kompleks dari responden.
5. Pembatasan waktu dan sumberdaya merupakan faktor yang dapat membatasi dalam melakukan penelitian ini, seperti waktu yang terbatas untuk pengumpulan data atau akses terhadap sumberdaya yang diperlukan untuk melakukan analisis data yang lebih mendalam.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, dan identifikasi keterbatasan, terdapat beberapa saran yang dapat diimplementasikan oleh peneliti di masa mendatang. Rekomendasi-rekomendasi ini diharapkan dapat memberikan arahan yang jelas bagi peneliti di masa mendatang untuk memperbaiki dan memperdalam studi dalam bidang ini. Berikut merupakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Penelitian disarankan dilakukan di berbagai industri dan lokasi untuk melihat apakah hasilnya sama. Selain itu, melibatkan berbagai kelompok karyawan dapat membuat hasil penelitian lebih umum. Penggunaan model analisis yang lebih kompleks dan mempertimbangkan faktor tambahan bisa memberikan pemahaman yang lebih baik.
2. Untuk penelitian mendatang, disarankan agar fokus diperluas dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seperti kebijakan manajerial, budaya organisasi, dan aspek psikologis individu. Mengintegrasikan faktor-faktor ini dalam analisis akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai *employee engagement*.
3. Untuk penelitian mendatang, ada beberapa cara untuk mengurangi bias dan meningkatkan keakuratan data. Pertama, jamin anonimitas dan kerahasiaan responden agar mereka merasa nyaman memberikan jawaban yang jujur. Kedua, gunakan berbagai metode pengumpulan data seperti survei, wawancara, dan observasi untuk memeriksa konsistensi jawaban. Ketiga,

bandingkan data yang diperoleh dengan data lain yang relevan untuk memastikan keakuratan. Terakhir, berikan pelatihan yang baik kepada peneliti atau pewawancara untuk mengurangi kemungkinan bias selama pengumpulan data.

4. Peneliti di masa mendatang disarankan untuk melengkapi kuesioner dengan metode pengumpulan data lain yang dapat menggali informasi lebih mendalam. Misalnya, gunakan wawancara mendalam atau *focus group discussions* (FGD) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kaya tentang persepsi dan pengalaman responden. Observasi langsung juga dapat memberikan wawasan tambahan yang tidak terungkap melalui kuesioner. Menggunakan berbagai metode ini akan membantu menangkap nuansa dan kompleksitas yang mungkin terlewatkan oleh kuesioner saja.
5. Peneliti di masa mendatang hendaknya membuat perencanaan yang lebih matang dengan jadwal yang realistis untuk pengumpulan dan analisis data. Selain itu gunakan teknologi dan alat analisis yang efisien untuk menghemat waktu dan tenaga dan prioritaskan aspek-aspek penelitian yang paling penting dan relevan untuk mendapatkan hasil yang signifikan meskipun dengan sumber daya terbatas.

