

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap *Job Satisfaction* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Work Engagement* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan
4. Terdapat pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja pegawai pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap Kinerja pegawai pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Engagement* terhadap Kinerja pegawai pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan
7. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Work Engagement* melalui *Job Satisfaction* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan
8. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai melalui *Work Engagement* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan

9. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Work Engagement* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan

5.2 Saran

1. Untuk mengatasi permasalahan kinerja yang disebabkan oleh kualitas dan kuantitas kinerja yang belum optimal, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap proses kerja dan kinerja pegawai. Langkah pertama adalah melakukan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan produktivitas pegawai. Selain itu, perlu dilakukan perbaikan sistem pengawasan dan penilaian kinerja untuk memastikan bahwa standar kerja telah dipenuhi. Implementasi sistem insentif berbasis hasil dapat memotivasi pegawai untuk mencapai target produksi yang lebih tinggi. Evaluasi berkala terhadap alat dan teknologi yang digunakan juga penting untuk memastikan mereka mendukung kinerja yang optimal.
2. Untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, PT. Palmanco Inti Sawit harus memperkuat program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada dengan meningkatkan pengawasan dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Perlu melakukan audit program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara rutin untuk mengidentifikasi potensi bahaya dan memastikan bahwa APD yang disediakan memenuhi standar keselamatan yang diperlukan. Selain itu, program pelatihan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang komprehensif harus diterapkan untuk mendidik pegawai tentang penggunaan APD yang benar dan prosedur keselamatan kerja. Menciptakan budaya keselamatan yang kuat dengan melibatkan semua tingkat manajemen dan pegawai dalam inisiatif program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga akan membantu meningkatkan kepatuhan dan kesadaran tentang pentingnya keselamatan kerja.

3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, PT. Palmanco Inti Sawit perlu melakukan evaluasi terhadap struktur kompensasi dan sistem promosi. Perusahaan harus memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi pegawai. Melakukan survei kepuasan kerja secara berkala dapat membantu mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki. Selain itu, dengan menciptakan jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk promosi jabatan akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Program pengakuan dan penghargaan atas pencapaian pegawai juga dapat memperbaiki kepuasan kerja dengan memberikan penghargaan yang layak untuk pencapaian dan kontribusi mereka.
4. Untuk meningkatkan keterikatan kerja pegawai, perusahaan harus fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Menyediakan peluang untuk pengembangan profesional dan perencanaan karir yang jelas akan membantu pegawai merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap perusahaan. Menerapkan program pengembangan pegawai, seperti mentoring dan coaching, dapat meningkatkan semangat dan dedikasi. Membangun komunikasi yang terbuka dan memberikan umpan balik yang aktif juga penting untuk meningkatkan keterikatan kerja. Selain itu, menciptakan budaya perusahaan yang inklusif dan menghargai kontribusi pegawai dapat membantu meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.
5. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diharapkan kepada para peneliti selanjutnya mengembangkan kembali topik yang dibahas di dalam penelitian ini, agar kedepannya penelitian ini dapat terus berkembang dan terus menjadi terbaru pada setiap topik yang diangkat. yang tertarik untuk melakukan penelitian
6. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian pada objek yang sama dengan penelitian ini yaitu di PT.Palmanco Inti Sawit Medan, diharapkan

untuk menambahkan variabel maupun indikator yang berbeda dari penelitian-penelitian yang sudah ada, sehingga cakupan penelitian akan lebih meluas.



THE
Character Building
UNIVERSITY