

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Bab V ini menyajikan tinjauan komprehensif dari temuan teoritis dan empiris, beserta implikasi hasil penelitian ini bagi karyawan di departemen produksi PT Asian Isuzu Casting Centre. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 27 untuk pengujian data. Setelah dilakukan analisis uji instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa semua variabel valid, memenuhi kriteria asumsi klasik, dan menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan pengujian penelitian ini, muncul beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Eksplorasi Servant Leadership, Organizational Citizenship Behaviour, dan penerapan K3 menghasilkan simpulan sebagai berikut:
  - a. Servant leadership di departemen produksi menunjukkan efektivitas yang terpuji, yang menyoroti peran penting seorang pemimpin dalam mengurangi kecelakaan kerja dan menjaga kesehatan karyawan. Hal ini pada gilirannya mendorong pengaruh positif pada berbagai dimensi keberhasilan jangka panjang perusahaan.
  - b. Perilaku kewarganegaraan organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan di departemen produksi patut dipuji. Hal ini mencerminkan budaya di mana rekan kerja secara konsisten menekankan pentingnya mematuhi protokol K3, memastikan bahwa karyawan lama dan baru diingatkan tentang tanggung jawab kolektif mereka terhadap kesehatan satu sama lain dan pencegahan kecelakaan di tempat kerja dalam lingkungan produksi.
2. Kepemimpinan pelayan secara signifikan meningkatkan pelaksanaan inisiatif K3. Akibatnya, efektivitas seorang pemimpin dalam melayani karyawan dalam departemen produksi di PT Asian Isuzu Casting Centre berkorelasi langsung dengan keberhasilan penerapan K3. Jika seorang pemimpin gagal terlibat dengan sungguh-sungguh dengan tim produksi,

ada penurunan yang nyata dalam kesadaran karyawan mengenai pentingnya praktik K3.

3. Perilaku kewarganegaraan organisasi memberikan dampak yang penting dan substansial pada pelaksanaan K3. Akibatnya, kesadaran yang lebih besar di antara karyawan mengenai perilaku kewarganegaraan organisasi dalam departemen produksi di PT Asian Isuzu Casting Centre berkorelasi dengan peningkatan penerapan K3. Sebaliknya, jika kesadaran karyawan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional kurang, kesadaran kolektif di antara rekan kerja dalam melaksanakan K3 cenderung akan berkurang dan menurun.
4. Interaksi antara servant leadership dan perilaku kewarganegaraan organisasional memberikan dampak yang nyata dan berarti pada pelaksanaan protokol kesehatan dan keselamatan kerja di departemen produksi di PT Asian Isuzu Casting Centre. Seorang pemimpin efektif yang mengutamakan kesejahteraan karyawan dan menumbuhkan budaya kewarganegaraan organisasional, khususnya melalui penerapan langkah-langkah kesehatan dan keselamatan kerja, tidak hanya mengurangi kejadian kecelakaan kerja dan meningkatkan kesehatan karyawan, tetapi juga berkontribusi positif terhadap produktivitas keseluruhan dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh tim.

## **5.2 Implikasi dan Saran**

### **5.2.1 Implikasi Teoritis**

Temuan penelitian tersebut menghasilkan beberapa implikasi teoritis yang akan meningkatkan dan memperkuat simpulan yang diambil dari penelitian sebelumnya, termasuk:

1. Temuan penelitian menunjukkan bahwa servant leadership berdampak positif pada pelaksanaan K3. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harut et al. (2023), yang menjelaskan korelasi positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kepuasan kerja. Karyawan mengalami peningkatan kepuasan di tempat kerja mereka ketika perusahaan memastikan

jaminan K3 yang kuat bagi tenaga kerjanya. Inisiatif ini berdampak positif pada keberlanjutan organisasi dengan menumbuhkan citra yang kuat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan melalui penyediaan K3 oleh perusahaan. Lebih lanjut, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari et al. (2021), yang menjelaskan dampak positif servant leadership terhadap pemberdayaan karyawan. Akibatnya, mereka yang berada di posisi kepemimpinan yang mewujudkan kualitas seperti kasih sayang, pemberdayaan, visi, dan kerendahan hati akan meningkatkan kemampuan mereka untuk mengangkat karyawan, membentuk dinamika antara atasan dan bawahan, dan menumbuhkan perilaku yang berkontribusi positif terhadap organisasi.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap penerapan K3. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzan & Markoni (2022) yang memaparkan dampak positif dan signifikan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap penerapan K3 yang dimediasi oleh kinerja karyawan. Peran perilaku kewarganegaraan organisasi sangat penting dalam penerapan K3 di sektor produksi. Penerapan ini terkait erat dengan inisiatif yang bertujuan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, yang pada akhirnya mendorong terciptanya lingkungan kerja yang tidak hanya aman dan sehat, tetapi juga sejahtera, efisien, dan produktif bagi pekerja. Lebih lanjut, hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maghfarruddin (2021) yang memaparkan dampak positif dan signifikan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kualitas perawatan, khususnya terkait penerapan K3. Bentuk perilaku kewarganegaraan organisasi ini berfungsi sebagai pengingat dan sumber informasi yang berharga bagi rekan kerja, yang

membimbing mereka menjauhi tindakan yang berpotensi berisiko dan bermasalah. Selanjutnya, hal ini didukung oleh kesadaran karyawan untuk menaati ketentuan yang berlaku, meskipun tanpa adanya pengawasan K3, di samping perilaku yang mendorong peningkatan lingkungan sosial dan psikologis, sehingga mendukung penerapan praktik K3 yang baik secara efektif.

### **5.2.2 Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh manajemen di PT Asian Isuzu Casting Center, antaralain:

1. Pada variabel kepemimpinan yang melayani, indikator dengan jumlah persentase tertinggi jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) adalah pada indikator pada pernyataan “mengedepankan kepentingan karyawan dibanding dirinya” dengan nilai sebesar 4,96. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin di bagian produksi tidak ada hentinya untuk selalu mengingatkan akan pentingnya penerapan K3 baik dari sisi kesehatan karyawan maupun tindakan pencegahan kecelakaan kerja di bagian produksi dan juga memiliki empati terhadap keluhan karyawan. Ini dapat memperkuat reputasi pemimpin sebagai seseorang yang peduli dan bertanggung jawab kepada setiap karyawannya agar terhindar dari kecelakaan kerja maupun kesehatan para karyawannya. Perlu dipertahankannya seorang pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan yang melayani, agar para karyawan akan selalu sadar untuk perlunya menerapkan K3 di bagian produksi.
2. Pada variabel perilaku kewarganegaraan organisasi, indikator dengan jumlah persentase tertinggi jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) adalah indikator pada pernyataan 1 yaitu “memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam tugas” dengan nilai sebesar 5,30. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dihubungkan dengan penerapan K3, maka sesama karyawan di

bagian produksi tidak ada hentinya untuk saling mengingatkan rekannya akan pentingnya penerapan K3 baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru guna mengingatkan dari sisi kesehatan sesama karyawan maupun tindakan pencegahan kecelakaan kerja di bagian produksi.

### 5.2.3 Saran

Berikut disajikan secara jelas, rekomendasi yang dapat diberikan atas hasil penelitian ini untuk pihak PT Asian Isuzu Casting Center terutama di bagian produksi, antaralain:

1. Pada variabel kepemimpinan yang melayani, perusahaan dapat melakukan improvisasi dengan beberapa cara seperti:
  - a. Saat ini pemimpin di bagian produksi telah memiliki sikap kepemimpinan yang melayani yang dapat dipertahankan lebih baik lagi kedepannya terutama untuk mengedepankan kepentingan karyawan dibanding dirinya.
  - b. Melakukan apel pagi untuk setiap kegiatan produksi akan dimulai agar mengingatkan pentingnya penerapan K3 di bagian produksi kepada setiap karyawannya.
  - c. Menyediakan dukungan dan bimbingan untuk membantu karyawan agar selalu bertindak secara efektif dan arah yang jelas dalam pengembangan perusahaan.
2. Pada variabel perilaku kewarganegaraan organisasi, perusahaan dapat melakukan improvisasi dengan beberapa cara seperti:
  - a. Saat ini, karyawan menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang terpuji terhadap rekan kerja mereka, yang dapat ditingkatkan lebih lanjut. Sangat penting untuk menumbuhkan budaya saling mengingatkan tentang pentingnya penerapan K3, baik bagi karyawan lama maupun baru, untuk memastikan kesadaran akan pertimbangan kesehatan dan strategi pencegahan terhadap kecelakaan kerja di area produksi.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menghadapi berbagai tantangan dan keterbatasan metodologis yang harus diatasi, termasuk:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen dan satu variabel dependen, khususnya servant leadership dan organization citizen behaviour dalam kaitannya dengan penerapan K3, dengan mengakui bahwa faktor-faktor lain juga dapat memengaruhi pelaksanaan K3 dalam sektor produksi.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sarana pengumpulan data, yang terkadang dapat menyebabkan respons yang bias dan mungkin tidak secara konsisten mewakili keadaan sebenarnya.

### 5.4 Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Adapun rekomendasi untuk perbaikan penelitian di masa depan berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian ini, antaralain:

1. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel tambahan yang relevan seperti kepemimpinan transformasional, kepemimpinan demokratis, keadilan organisasi, komitmen organisasi dan variabel lain yang dapat lebih dalam mempengaruhi penerapan K3.
2. Menggunakan sampel yang lebih besar atau lebih representatif dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian, hal ini dapat membantu mengonfirmasi temuan secara lebih luas.
3. Menggabungkan pendekatan kualitatif dengan kuantitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan K3, serta memungkinkan juga penjelasan yang lebih mendalam terhadap temuan kuantitatif.
4. Untuk meningkatkan akurasi dan keabsahan data, disarankan untuk melakukan pengumpulan data secara langsung atau offline. Hal ini dapat mengurangi bias yang mungkin timbul dari pengisian kuesioner secara *online* atau jarak jauh.

Rekomendasi ini diharapkan dapat membantu peneliti di masa depan untuk mengembangkan penelitian yang lebih holistik dan mendalam terkait faktor-

faktor yang mempengaruhi penerapan K3, serta meningkatkan relevansi dan aplikabilitas temuan dalam konteks organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap penerapan K3 di perusahaan.