

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada Surabaya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji F yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,603 > 2,713$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa secara simultan, K3, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi sebesar 21,4% sehingga H4 diterima.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memperoleh nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$  yang berarti K3 berpengaruh signifikan namun negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Surabaya karena hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-2,570 < -1,989$ ) sehingga H1 diterima. Pengaruh negatif menunjukkan bahwa implementasi K3 perlu dievaluasi karena belum memberikan dampak positif terhadap performa kerja.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,020 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,380 > 1,989$ ) sehingga H2 diterima. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $< 0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,468 > 1,989$  sehingga H3 diterima, serta menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik sumber daya manusia yang lebih efektif serta sebagai bukti ilmiah dengan implementasi dari Pengaruh Kesehatan dan Kelesaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi Peneliti selanjutnya, Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang potensial, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi, untuk memperluas cakupan model. Melakukan studi perbandingan antar perusahaan air minum lainnya guna mengidentifikasi pola umum dan perbedaan signifikan yang dapat memperkaya literatur sumber daya manusia di sektor pengelolaan air. Mengintegrasikan dengan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam persepsi karyawan terhadap faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi Perusahaan PDAM Surya Sembada Surabaya, Perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program K3 agar lebih efektif, relevan, dan mampu mendukung produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja perlu dijaga dan ditingkatkan melalui pemberian reward dan punishment yang konsisten, SOP yang jelas, serta pengawasan berkala. Pemberian kompensasi perlu terus ditingkatkan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas, karena terbukti menjadi faktor yang paling berpengaruh dan dominan terhadap kinerja.
4. Bagi pihak Lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi organisasi maupun Lembaga lainnya dalam menyusun pedoman kebijakan dalam mendukung kinerja karyawan. Dengan temuan pada penelitian ini sebagai referensi khususnya mahasiswa, akademisi, dan praktisi manajemen sumber daya manusia dengan focus pada peningkatan kinerja karyawan melalui K3, disiplin kerja, dan Kompensasi.