

## BAB V

### KESIMPULAN KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya bertujuan untuk mengetahui dan menguji hipotesis yang ada pada penelitian sebelumnya mengenai apakah *safety climate* ini mempengaruhi *engagement* dan *turnover* karyawan dengan *job satisfaction* sebagai mediasi pada suatu perusahaan. Setelah di teliti di antara ke lima hipotesis tersebut didapati bahwa hanya satu hipotesis yang signifikan dan dapat diterima pada pengujian ini. Variabel yang dinyatakan signifikan yaitu variabel *safety climate* terhadap variabel *job satisfaction*. Sedangkan untuk variabel penelitian lainnya seperti variabel *employee engagement*, *employee turnover* dan *job satisfaction* yang digunakan untuk memediasi antar variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap *safety climate*. Maka kesimpulan dari penelitian ini adalah hanya hipotesis satu yang signifikan namun hasilnya adalah signifikan negatif maka belum dapat diterima dalam penelitian ini. Uji hipotesis ini memiliki kecocokan yang hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Huang *et al.*, (2015); Clarke (2010) yang menyatakan bahwa variabel *safety climate* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian pada hipotesis pertama ini menggambarkan suatu kenyataan bahwa pekerja akan sangat senang sehingga kepuasan kerja akan meningkat apabila perusahaan selalu berkomitmen untuk selalu mencari dan selalu berinovasi dalam menjaga keselamatan para pekerja selama operasional

perusahaan. Hal ini juga diyakini akan menguntungkan kedua belah pihak antara perusahaan dan pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung seperti kesejahteraan pekerja dan masa depan perusahaan.

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini masih kurang sempurna dikarenakan adanya keterbatasan pada penelitian ini. Keterbatasan yang terjadi yakni, pembagian kuesioner yang tidak merata pada perusahaan yang semestinya pekerja di bagian kantor pun diikuti sertakan dalam sampel penelitian ini dan dikhawatirkan adanya hasil jawaban responden yang tidak konsisten atau asal-asalan dikarenakan ada beberapa responden yang berstatus pendidikan SD dan SMP yang bekerja bagian lapangan pada subcon perusahaan untuk mendukung pekerjaan dari industri galangan

Selain itu juga di dapatnya hasil penelitian *R Square* untuk mengetahui hubungan pada variabel independen, *intervening* dan variabel dependen yang kecil sehingga diperkirakan adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel pada penelitian ini seperti *promotion*, *relationship with co-worker*, *leadership support* yang terdapat pada penelitian sebelumnya (Khan *et al.*, 2011) yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan sehingga diperkirakan mempunyai hubungan pada variabel penelitian ini.

Beberapa variabel di atas dapat memicu kepuasan kerja yang lebih baik sehingga hubungan antar kedua belah pihak semakin erat, dengan secara tidak langsung juga mengurangi *turnover* yang menurun secara perlahan dikarenakan

pekerja yang sudah cocok dengan perusahaan sehingga tidak terlintas di pikirannya untuk keluar dari perusahaan.

### 5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan pada penelitian ini, penulis lebih mendukung untuk lebih meningkatkan dan menjaga dengan baik hasil penelitian pada hasil penelitian poin hipotesis pertama mengenai hubungan *safety climate* terhadap *job satisfaction* kepada beberapa perusahaan galangan yang digunakan sebagai objek pada penelitian ini dikarenakan perusahaan yang telah berhasil memberikan pengalaman kerja dengan faktor keselamatan yang baik sehingga pekerja merasakan kenyamanan selama proses berlangsungnya operasional perusahaan. Hal ini jelas menguntungkan kedua belah pihak baik secara langsung maupun tidak langsung demi masa depan dan tujuan yang ingin dituju. Dengan pembinaan dan pengevaluasian bertahap yang lebih baik kedepan, diyakini dapat lebih mampu memberikan dampak yang positif terhadap seluruh perusahaan dan pekerja di luar sana.