

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa *Strategic Safety Management (SSM)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Capital Development*. Nilai koefisien sebesar 0,184, *t hitung* sebesar 2,920, dan *Sig.* 0,019 menunjukkan bahwa penerapan manajemen keselamatan strategis yang baik akan mendorong peningkatan kualitas SDM. Hal ini berarti keterlibatan manajemen dalam keselamatan kerja, keberhasilan program pelatihan, serta integrasi aspek keselamatan ke dalam strategi operasional bukan hanya berdampak pada pengurangan risiko kecelakaan, tetapi juga pada terbentuknya karyawan yang lebih disiplin, sadar akan keselamatan, dan berbudaya kerja aman. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima dan memperkuat pentingnya keselamatan sebagai faktor strategis dalam pengembangan human capital di PT Pama Persada.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Leadership Development Program (LDP)* berpengaruh signifikan terhadap *Human Capital Development*. Hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,339, *t hitung* sebesar 2,648, dan *Sig.* 0,012. Nilai tersebut menegaskan bahwa upaya perusahaan dalam merancang dan melaksanakan program pengembangan kepemimpinan berkontribusi besar terhadap peningkatan kompetensi dan kesiapan karyawan. Program pengembangan kepemimpinan yang menekankan pada keterlibatan aktif peserta, peningkatan kompetensi manajerial, serta penerapan hasil pelatihan di tempat kerja mampu membentuk SDM yang lebih loyal, produktif, dan siap menduduki jabatan strategis

di masa depan. Dengan kata lain, investasi dalam pengembangan kepemimpinan merupakan strategi jangka panjang yang efektif untuk memperkuat daya saing perusahaan melalui human capital.

3. Selanjutnya, variabel *Preventive Maintenance (PM)* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Human Capital Development*. Hasil regresi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,124, *t* hitung 2,239, dan *Sig.* 0,000, yang berarti pengaruh tersebut sangat kuat secara statistik. Implementasi preventive maintenance tidak hanya menjaga keandalan mesin dan mengurangi downtime, tetapi juga meningkatkan kompetensi teknis, kedisiplinan, dan profesionalisme karyawan. Melalui kepatuhan terhadap jadwal pemeliharaan, peningkatan *Mean Time Between Failure (MTBF)*, serta efisiensi biaya perawatan, perusahaan mampu menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil dan bertanggung jawab. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima dan memperkuat peran preventive maintenance sebagai faktor pendukung penting dalam pengembangan human capital di PT Pama Persada.

5.2 Saran

Dengan demikian implikasi hasil penelitian ini bagi manajemen dapat dikembangkan berdasarkan hasil tersebut adalah :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *strategic safety management* bukan hanya berfokus pada aspek keselamatan kerja semata, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan potensi karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan program keselamatan dengan sistem pelatihan dan pembinaan karier, sehingga karyawan

tidak hanya terlindungi dari risiko kerja tetapi juga mendapatkan kesempatan optimal untuk meningkatkan kompetensi.

2. Selain itu, *leadership development program* terbukti berkontribusi terhadap penguatan human capital development. Implikasi yang dapat disarankan adalah pentingnya perusahaan untuk merancang kurikulum pengembangan kepemimpinan yang adaptif terhadap tantangan industri pertambangan. Program ini sebaiknya tidak hanya menekankan aspek teknis, melainkan juga kemampuan manajerial, komunikasi, dan pengambilan keputusan berbasis data. Dengan demikian, perusahaan mampu mencetak calon pemimpin yang visioner dan tangguh dalam menghadapi dinamika operasional, sehingga keberlanjutan kompetensi sumber daya manusia dapat lebih terjamin.
3. Di sisi lain, *penerapan preventive maintenance* memiliki implikasi strategis dalam menjaga keberlangsungan operasional dan secara tidak langsung meningkatkan kualitas SDM. Karyawan yang terlibat dalam perawatan preventif memperoleh pembelajaran teknis dan kesadaran terhadap pentingnya efisiensi proses kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem preventive maintenance dengan melibatkan karyawan secara aktif, baik melalui pelatihan rutin maupun keterlibatan dalam program inovasi perawatan. Dengan strategi ini, tidak hanya produktivitas perusahaan yang meningkat, tetapi juga kapasitas karyawan dalam hal keterampilan teknis, problem solving, dan kesadaran tanggung jawab kerja dapat berkembang secara berkelanjutan.
4. melalui implementasi *leadership development program* dan *preventive maintenance* yang terintegrasi, PT Pama Persada Nusantara dapat memperkuat budaya organisasi berbasis kolaborasi, disiplin, serta inovasi. Karyawan yang memiliki keterampilan kepemimpinan dan kepekaan terhadap efisiensi peralatan

akan lebih siap menghadapi tantangan era industri 4.0, terutama dalam pemanfaatan teknologi digital untuk pengelolaan tambang. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi agar perusahaan tidak hanya menekankan aspek produksi, tetapi juga menempatkan pengembangan *human capital* sebagai investasi jangka panjang demi keberlanjutan perusahaan di masa depan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup objek penelitian yang hanya berfokus pada karyawan PT Pama Persada Nusantara. Kondisi ini membuat hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasi pada perusahaan lain di sektor pertambangan atau industri berbeda yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem manajemen yang tidak sama. Oleh karena itu, penelitian lanjutan perlu dilakukan dengan memperluas objek studi ke perusahaan lain agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran *strategic safety management*, *leadership development program*, dan *preventive maintenance* terhadap *human capital development*.
2. Selain itu, keterbatasan penelitian muncul pada metode pengumpulan data yang didominasi melalui kuesioner. Meskipun metode ini mampu memberikan informasi kuantitatif yang terukur, namun tidak sepenuhnya dapat menangkap dinamika perilaku karyawan, pengalaman nyata di lapangan, serta faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi hasil. Penggunaan metode kualitatif seperti wawancara mendalam atau observasi lapangan secara langsung dapat melengkapi dan memperkuat hasil penelitian agar lebih kaya secara analisis.
3. Keterbatasan lainnya adalah pada variabel penelitian yang hanya mencakup tiga faktor utama, yaitu *strategic safety management*, *leadership development program*,

dan *preventive maintenance*. Padahal, pengembangan human capital karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, kepuasan kerja, dan komitmen manajerial.