

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode SEM-PLS serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan, penelitian ini berhasil mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja kru pada *Global Radiance Ship Management PTE. Ltd.* Dengan mempertimbangkan hasil olah data dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan suportif mampu meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja kru. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi dua arah serta menyelesaikan konflik secara konstruktif sangat diapresiasi oleh kru kapal dan berperan dalam meningkatkan kinerja kru.
2. Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kru (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, bersih, pencahayaan dan suhu yang memadai, serta pengelolaan kebisingan yang baik, sangat mendukung produktivitas dan kenyamanan kru dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif secara fisik dan psikologis menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.
3. Beban Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kru (Y). Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional justru mampu mendorong kru bekerja lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab. Beban kerja yang seimbang berfungsi sebagai tantangan konstruktif selama disesuaikan dengan kapasitas dan waktu kerja yang tersedia.

5.2. Saran

Berdasarkan analisis dan temuan yang telah dijelaskan, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan:

1. Bagi Perusahaan

- a. Pada variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan, terdapat aspek positif yang sudah berjalan baik dan perlu terus dipertahankan serta ditingkatkan, yaitu kemampuan berkomunikasi yang efektif antara pimpinan dengan tim. Kemampuan ini menjadi kekuatan penting dalam membangun koordinasi yang lancar, meningkatkan kepercayaan, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Namun demikian, masih terdapat penilaian responden bahwa penyelesaian konflik dalam tim belum berjalan secara konstruktif, sehingga diperlukan peningkatan strategi manajemen konflik yang lebih efektif dan membangun. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain:

1. Mengedepankan penyelesaian berbasis kolaborasi, sehingga keputusan yang diambil merupakan hasil kesepakatan bersama dan dapat diterima oleh seluruh anggota tim.
 2. Mengidentifikasi akar permasalahan secara objektif, guna memastikan bahwa solusi yang diterapkan tidak bersifat sementara, tetapi mampu menjawab penyebab utama dari konflik yang terjadi.
 3. Menciptakan budaya organisasi yang terbuka dan suportif, di mana setiap anggota merasa aman untuk menyampaikan aspirasi dan permasalahan tanpa takut akan konsekuensi negatif.
- b. Pada variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja, perusahaan perlu mempertahankan kondisi tempat kerja yang bersih dan rapi karena hal tersebut membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan yang tertata dengan baik dapat meningkatkan fokus, semangat, serta produktivitas karyawan.

Namun demikian, masih terdapat responden yang beranggapan bahwa kebisingan di tempat kerja belum dikelola dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengambil langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif melalui pengelolaan kebisingan secara efektif. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain:

1. Melakukan pemetaan sumber kebisingan, baik dari mesin maupun aktivitas manusia, untuk menentukan prioritas penanganan serta penjadwalan aktivitas bising pada waktu yang tepat.
2. Menyediakan ruang kerja alternatif atau ruang tenang bagi karyawan yang membutuhkan fokus tinggi dalam menyelesaikan tugas tertentu.
3. Memberikan edukasi kepada karyawan mengenai pentingnya menjaga tingkat kebisingan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman secara kolektif.

c. Adapun untuk variabel Beban Kerja,

Berdasarkan hasil tanggapan responden, terdapat dua aspek utama yang perlu mendapat perhatian perusahaan terkait beban kerja. Pertama, tingginya tekanan kerja akibat besarnya tanggung jawab yang diemban karyawan. Untuk mengatasinya, upaya yang perlu dilakukan perusahaan:

1. Memberikan dukungan manajerial melalui arahan dan pendampingan dari atasan serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai, sehingga karyawan lebih mampu mengelola beban tanggung jawab yang besar.
2. Menetapkan tanggung jawab secara bertahap dan realistis sesuai dengan kapasitas individu maupun tim agar beban kerja dapat ditangani secara lebih proporsional.

Aspek lainnya adalah banyaknya karyawan yang merasa kewalahan karena besarnya jumlah tugas yang harus diselesaikan. Dalam hal ini, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan pengaturan ulang pembagian tugas agar lebih proporsional, seperti:

1. Menyesuaikan target kerja dengan sumber daya yang tersedia
2. Menerapkan sistem prioritas pekerjaan sehingga karyawan dapat memfokuskan energi pada tugas yang paling penting dan mendesak terlebih dahulu.

Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan diharapkan dapat menciptakan keseimbangan beban kerja yang tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjaga kesehatan mental dan motivasi karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Peneliti di masa mendatang disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin turut memengaruhi Kinerja Kru, seperti motivasi kerja, sistem kompensasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Penambahan variabel-variabel tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan kinerja dalam lingkungan kerja maritim.
- b. Disarankan pula agar penelitian dikembangkan pada objek atau konteks yang berbeda, seperti jenis kapal lain dengan sistem operasional yang berbeda, industri maritim lainnya, atau sektor pekerjaan yang memiliki karakteristik kerja serupa. Dengan demikian, hasil penelitian dapat dibandingkan dan memberikan kontribusi yang lebih luas baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun praktik di industri terkait.

