

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, program pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja awak kapal di SITGES Engineering Sdn. Bhd., maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal. Semakin tinggi kedisiplinan kru dalam menaati aturan, menjaga tanggung jawab operasional, serta melaksanakan tugas sesuai prosedur, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mendorong tercapainya kelancaran kerja dan keselamatan operasional di atas kapal.
2. Program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal. Pelatihan yang diberikan secara rutin dan sesuai kebutuhan terbukti meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman prosedur keselamatan, serta profesionalisme kru. Dengan demikian, pelatihan menjadi salah satu instrumen strategis perusahaan dalam meningkatkan kompetensi dan efektivitas kerja awak kapal.
3. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal. Meskipun kompensasi merupakan aspek penting dalam manajemen SDM, namun dalam konteks penelitian ini tidak terbukti memengaruhi peningkatan kinerja kru. Hal ini mengindikasikan bahwa awak kapal lebih dipengaruhi oleh faktor non-finansial seperti kedisiplinan, loyalitas, serta pengembangan kemampuan melalui pelatihan, dibandingkan oleh kompensasi yang diterima.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka beberapa saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperkuat budaya disiplin kerja dengan melakukan pembinaan berkelanjutan, penegakan aturan secara konsisten, serta pengawasan yang adil agar standar profesionalisme kru tetap terjaga dan kelancaran operasional kapal dapat terjamin.

2. Evaluasi dan penyempurnaan program pelatihan perlu dilakukan secara rutin agar materi dan metode yang digunakan tetap relevan dengan kebutuhan lapangan, serta dikembangkan pelatihan berbasis praktik kerja nyata untuk meningkatkan kesiapan kru menghadapi tantangan operasional.
3. Struktur kompensasi perlu ditinjau kembali dengan menekankan transparansi dan keadilan. Meskipun tidak signifikan memengaruhi kinerja dalam penelitian ini, kompensasi yang adil dan transparan tetap penting untuk menjaga motivasi, loyalitas, dan kepuasan awak kapal.
4. Sistem penilaian kinerja perlu diperkuat melalui penerapan Key Performance Indicators (KPI) yang jelas, disosialisasikan secara terbuka, serta dilengkapi dengan pemberian umpan balik yang konstruktif sehingga perusahaan dapat menjaga konsistensi performa awak kapal dan mengarahkan pengembangan SDM secara berkelanjutan.

