

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Rekrutmen terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal. Hal ini didukung oleh persepsi mayoritas responden yang menyatakan bahwa kebijakan, prosedur, dan metode rekrutmen yang diterapkan perusahaan telah mendukung penempatan awak kapal secara tepat, sistematis, dan transparan. Artinya, proses rekrutmen yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan kualitas SDM dan berdampak nyata terhadap performa kerja awak kapal.
2. Seleksi belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja awak kapal berdasarkan hasil uji hipotesis. Meskipun mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap objektivitas dan relevansi proses seleksi yang dijalankan perusahaan, namun secara statistik seleksi belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas seleksi dalam konteks penugasan awak kapal masih belum optimal secara fungsional dalam memengaruhi output kerja mereka..
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal. Responden menyampaikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan kerja di kapal, disampaikan oleh instruktur yang berkompeten, serta mampu meningkatkan kompetensi secara aplikatif. Pelaksanaan pelatihan yang baik terbukti meningkatkan kemampuan teknis, kedisiplinan, serta profesionalisme kerja awak kapal dalam menjalankan tugas operasional.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang disusun sesuai variabel temuan penelitian dan hasil persepsi mayoritas responden dibagi menjadi dua kategori, diantaranya:

5.2.1. Saran Teoritis

1. Penelitian ini memberikan penguatan teoretis bahwa rekrutmen merupakan bagian penting dari manajemen SDM yang tidak hanya berfungsi menjaring tenaga kerja, tetapi juga menjadi strategi dasar dalam membentuk kualitas kinerja organisasi.
2. Proses seleksi memberikan kontribusi teoritis dengan menunjukkan bahwa efektivitas seleksi tidak hanya bergantung pada prosedur formal, tetapi juga pada kesesuaian instrumen, konteks, dan kebutuhan nyata organisasi. Hal ini memperkaya kajian teori seleksi di bidang maritim.
3. Program pelatihan mempertegas teori pengembangan SDM yang menekankan pentingnya kesesuaian materi, metode, dan instruktur untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten serta siap menghadapi dinamika kerja maritim.
4. Kajian mengenai kinerja awak kapal memberikan dukungan teoretis bahwa pencapaian hasil kerja tidak hanya dipengaruhi faktor teknis, tetapi juga ditopang oleh aspek tanggung jawab, disiplin, dan kerja sama tim, yang selaras dengan teori kinerja dalam manajemen sumber daya manusia

5.2.2. Saran Praktis

1. Perusahaan perlu mempertahankan dan terus menyempurnakan sistem rekrutmen agar tetap relevan dengan kebutuhan spesifik jabatan di atas kapal, sehingga dapat menjaring kandidat yang memiliki kesiapan teknis dan mental.
2. Seleksi perlu ditinjau kembali dengan memperkuat metode penilaian berbasis kompetensi dan soft skills, serta penggunaan alat ukur yang lebih objektif agar mampu memberikan kontribusi nyata bagi kualitas awak kapal yang ditempatkan.
3. Pelatihan sebaiknya dikembangkan secara berkelanjutan dengan menyesuaikan materi pada perkembangan teknologi, regulasi maritim internasional, serta kebutuhan operasional aktual. Evaluasi pasca pelatihan juga harus diperkuat untuk memastikan hasil pelatihan benar-benar diterapkan di tempat kerja.
4. Peningkatan kinerja awak kapal dapat didorong melalui pembentukan budaya kerja yang menekankan tanggung jawab, disiplin, kerja sama, serta pemberian penghargaan yang proporsional bagi awak kapal berprestasi, sehingga motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan tetap terjaga