

BAB V

KESIMPULANDAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan terbukti berpengaruh terhadap kinerja awak kapal di PT. Cahaya Nadya Safira. Hasil ini menegaskan bahwa pelatihan yang dirancang secara terstruktur, relevan dengan kebutuhan kerja, serta disampaikan oleh instruktur yang kompeten mampu meningkatkan keterampilan teknis, kesiapsiagaan, dan kualitas hasil kerja awak kapal. Dengan demikian, pelatihan menjadi faktor penting yang secara nyata mendukung peningkatan kinerja.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja awak kapal. Walaupun secara umum awak kapal memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik, motivasi tersebut belum cukup kuat untuk memberikan dampak langsung terhadap kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan, insentif, dan kesempatan pengembangan karier yang ada masih belum optimal dalam memfasilitasi motivasi agar benar-benar terkonversi menjadi peningkatan kinerja.
3. Stres kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja awak kapal. Temuan ini menggambarkan bahwa tekanan kerja yang dialami masih berada pada taraf yang dapat ditoleransi, sehingga tidak secara langsung menurunkan maupun meningkatkan kinerja. Artinya, stres dalam batas tertentu dapat membantu menumbuhkan kewaspadaan, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab, namun jika tidak dikelola dengan baik berpotensi berubah menjadi faktor penghambat produktivitas.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja awak kapal di PT. Cahaya Nadya Safira dan penelitian kedepannya:

5.2.1. Saran Untuk Perusahaan

1. Optimalisasi program pelatihan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan dengan menyesuaikan materi pada kebutuhan nyata

di lapangan. Fokus harus diberikan pada peningkatan keterampilan teknis, prosedur keselamatan, serta simulasi kondisi kerja maritim yang kompleks, sehingga pelatihan dapat terus memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja awak kapal.

2. Penguatan sistem motivasi. Meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan, perusahaan tetap perlu memperkuat aspek motivasional melalui pemberian insentif, sistem penghargaan yang adil, peluang promosi jabatan, serta komunikasi yang terbuka. Langkah ini penting agar motivasi kerja tidak berhenti sebagai dorongan internal, melainkan mampu diwujudkan dalam bentuk kinerja yang lebih optimal.
3. Manajemen stres yang adaptif. Perusahaan disarankan menerapkan strategi pengelolaan stres dengan menyeimbangkan beban kerja, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta menyediakan akses pendampingan psikologis atau mentoring. Hal ini penting untuk memastikan stres tetap berada pada taraf produktif dan tidak berkembang menjadi beban kerja yang merugikan.
4. Peningkatan sistem monitoring kinerja. Perusahaan perlu mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang terukur, objektif, dan disertai feedback konstruktif. Mekanisme ini akan memperkuat budaya kerja yang profesional dan meningkatkan akuntabilitas dalam operasional perusahaan.

5.2.2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi lebih kuat menjelaskan kinerja awak kapal, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja, sehingga hasilnya dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.
2. Penelitian dapat diperluas dengan jumlah responden yang lebih besar atau membandingkan antar perusahaan pelayaran, sehingga diperoleh hasil yang lebih representatif dan generalisasi lebih luas.
3. Penggunaan metode penelitian campuran (mixed methods) dapat dipertimbangkan agar hasil kuantitatif yang diperoleh dapat diperkaya dengan temuan kualitatif dari wawancara atau observasi langsung di lapangan.