

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi dan Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan, dimediasi Kepemimpinan Transformasional pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (Studi di PT Terminal Petikemas Surabaya), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional. Hal ini dibuktikan dari hasil hubungan antara variabel Motivasi terhadap Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai T-Statistics sebesar $6.234 > 1.96$ pada signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan nilai P-Values $0.000 < 0.05$ dan nilai Original Sample positif sebesar 0,572. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional.
2. Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja K3 berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional. Hal ini dibuktikan dari hasil hubungan antara variabel Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja K3 terhadap Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai T-Statistics sebesar $4.182 > 1.96$ pada signifikansi $\alpha = 0.005$ dengan nilai P-Value $0.000 < 0.05$ dan nilai Original Sample positif sebesar 0.387. Maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil hubungan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai T-Statistics sebesar $8.227 > 1.96$, pada signifikansi $\alpha = 0.005$ dengan nilai P-Value $0.000 < 0.05$ dan nilai Original Sample positif sebesar 0.582. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil hubungan antara variabel Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja K3 terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai T-Statistics sebesar $2.265 > 1.96$, pada signifikansi $\alpha = 0.005$ dengan nilai P-Value $0.024 < 0.005$ dan nilai Original Sample positif sebesar 0.162. Maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil hubungan antara variabel Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai T-Statistics sebesar $4.211 > 1.96$, pada signifikansi $\alpha = 0.005$ dengan nilai P-Value $0.000 < 0.005$ dan nilai Original Sample positif sebesar 0.245. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Transformatif, yang dibuktikan dengan nilai T-Statistic sebesar $3.559 > 1.96$ dan P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai Original Sample sebesar 0.140. Sehingga dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformatif.
7. Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformatif, yang dibuktikan dengan nilai T-Statistic sebesar $2.823 > 1.96$ dan P-Value sebesar 0.005 dengan nilai Original Sample sebesar 0.095. Sehingga dapat disimpulkan Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformatif.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi dan Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan, dimediasi Kepemimpinan Transformasional pada Tenaga Kerja Bongkar Muat (Studi di PT Terminal Petikemas Surabaya), maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan PT Terminal Petikemas Surabaya:
 - a. PT Terminal Petikemas Surabaya disarankan untuk memperkuat sistem motivasi kerja karyawan dengan menyesuaikan program internal berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan rasa aman yang telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat diterapkan melalui pemberian insentif non-materiil, kesempatan pengembangan karier, dan sistem reward yang objektif. Manajemen K3 perlu diintegrasikan lebih dalam ke dalam praktik kepemimpinan transformasional. Pemimpin diharapkan tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap prosedur K3, tetapi juga menjadi teladan dalam perilaku aman, menginspirasi karyawan untuk memprioritaskan keselamatan, dan secara aktif melibatkan mereka dalam inisiatif perbaikan K3. Pendekatan ini akan memperkuat persepsi karyawan terhadap komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja.
 - b. Penerapan manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perlu lebih difokuskan pada aspek yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, seperti ketersediaan alat pelindung diri (APD), ergonomi lingkungan kerja, serta budaya keselamatan kerja yang konsisten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga melalui peningkatan efektivitas kepemimpinan transformasional.

- c. Pihak manajemen perlu memberikan pelatihan kepemimpinan transformasional kepada para pemimpin lini, terutama pada aspek karisma, perhatian individu, dan inspirasi motivasional. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya transformasional secara efektif terbukti dapat memperkuat hubungan antara motivasi dan K3 terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

- a. Dari sisi akademik, penelitian ini memperluas penerapan teori Maslow dalam konteks industri jasa kepelabuhanan, khususnya pada pekerja fisik seperti tenaga bongkar muat. Hasil ini dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan model-model motivasi yang kontekstual dan aplikatif pada sektor industri berbasis tenaga kerja. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan membandingkan temuan ini di berbagai industri atau sektor yang memiliki karakteristik kerja yang berbeda, untuk menguji generalisasi model dan mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang memediasi hubungan antar variabel.
- b. Implikasi teoretis lainnya adalah pentingnya kepemimpinan transformasional sebagai variabel mediasi dalam model manajemen sumber daya manusia, yang menunjukkan adanya hubungan tidak langsung yang signifikan antara motivasi, manajemen K3, dan kinerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menguji model ini pada sektor lain seperti manufaktur atau konstruksi, serta menambahkan variabel moderator seperti budaya organisasi atau kepuasan kerja.