

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 88 pekerja pelabuhan Terminal Petikemas X tahun 2026, dapat disimpulkan bahwa *safety performance* pekerja pelabuhan berhubungan secara signifikan dengan usia dan *safety leadership*. Sedangkan, *safety performance* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan masa kerja, tingkat pendidikan, dan *job demands*.

- a. Distribusi frekuensi variabel penelitian menunjukkan bahwa sebaran antar kategori memiliki jumlah yang bervariasi, yaitu *safety performance* tinggi (50%), usia kategori muda (50%), tingkat pendidikan menengah (67%), *job demands* tinggi (50%), dimensi *workload* tinggi (60,2%), dimensi *emotional demands* tinggi (55,7%), dimensi *mental demands* tinggi (51,1%), persepsi *safety leadership* baik (50%), persepsi dimensi *safety motivation* baik (54,5%), persepsi dimensi *safety policy* baik (55,7%), dan persepsi dimensi *safety concern* baik (52,3%).
- b. Terdapat hubungan signifikan antara usia dengan *safety performance* pada pekerja pelabuhan di Terminal Petikemas X Jakarta Utara Tahun 2026 dengan *p-value* sebesar 0,019.
- c. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan *safety performance* pada pekerja pelabuhan di Terminal Petikemas X Jakarta Utara Tahun 2026 dengan *p-value* sebesar 0,669.
- d. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan *safety performance* pada pekerja pelabuhan di Terminal Petikemas X Jakarta Utara Tahun 2026 dengan *p-value* sebesar 1,000.
- e. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *job demands* dengan *safety performance* pada pekerja pelabuhan di Terminal Petikemas X Jakarta Utara Tahun 2026 dengan *p-value* sebesar 0,831.

- f. Terdapat hubungan yang signifikan antara *safety leadership* dengan *safety performance* pada pekerja pelabuhan di Terminal Petikemas X Jakarta Utara Tahun 2026 dengan *p-value* sebesar 0,000.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Pekerja Pelabuhan

- a. Meningkatkan kepatuhan keselamatan (*safety compliance*) baik di bawah pengawasan pimpinan ataupun tidak, yaitu dengan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap, seperti *safety helmet*, *safety vest*, dan *safety shoes*, selama berada di wilayah lini satu, termasuk pada saat berada di dalam *cabin operator*, serta menghindari merokok di area yang dilarang. Hal ini penting mengingat lokasi kerja yang berisiko tertimpa material atau barang jatuh, baik di atas *crane*, di bawah *crane*, ataupun di atas kapal.
- b. Meningkatkan partisipasi keselamatan (*safety participation*) dengan menghadiri kegiatan K3 secara penuh, seperti *briefing* rutin sebelum bekerja hingga selesai dan kegiatan *refreshment*, serta aktif menyampaikan aspirasi dan saran terkait keselamatan kepada bagian Safety Terminal Petikemas X. Selain itu, pekerja diwajibkan menunjukkan kepedulian dengan saling menegur ketika terdapat pekerja yang tidak memakai APD dan merokok selama bekerja baik jika terdapat pengawas ataupun tidak.

5.2.2 Bagi Perusahaan/Manajemen Pelabuhan

- a. Memperkuat *safety leadership* sebagai prioritas utama, mengingat *safety leadership* merupakan variabel yang paling kuat berhubungan dengan *safety performance*. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah membuat *refreshment* satu bulan sekali khusus untuk pimpinan atau supervisor setiap bagian untuk memperketat pengawasan terkait keselamatan. Bagian Safety juga melakukan pengawasan yang ketat terhadap penggunaan APD secara lengkap dan patuh prosedur keselamatan di area wajib, mengingat masih ditemukan pimpinan lapangan yang tidak menggunakan APD.

- b. Menerapkan program insentif, *reward*, dan *punishment* sebagai konsekuensi pekerja mematuhi atau melanggar prosedur keselamatan. Pemimpin lapangan berkolaborasi dengan bagian Safety untuk mengawasi pekerja selama melakukan pekerjaannya dan melakukan pencatatan sebagai penilaian. Pekerja dengan *safety performance* yang baik akan mendapatkan *reward* sebagai penghargaan dari perusahaan. Sedangkan, pekerja yang didapatkan melakukan pelanggaran akan diberikan hukuman yang setimpal. Hal ini dapat menjadi cara untuk meningkatkan motivasi pekerja untuk selalu taat dan menciptakan rasa takut untuk melanggar.
- c. Mengoptimalkan dimensi *safety concern*, dengan mendorong pimpinan untuk menunjukkan kepedulian nyata terhadap keselamatan pekerja, seperti rutin mengingatkan penggunaan APD selama satu jam sekali melalui *handy talkie* atau inspeksi langsung ketika melakukan *safety patrol*. Dalam pelaksanaannya, pimpinan memeriksa kondisi pekerja dan mengingatkan untuk kerja aman. Sekaligus, untuk memantau *safety performance* pekerja dan jika didapat pelanggaran akan dikenakan sanksi. Tetapi, jika terdapat pekerja yang taat, akan diberikan poin penilaian sebagai bahan program *reward*.
- d. Selain itu, penting untuk pimpinan memberikan apresiasi ketika pekerja menaati prosedur, memberikan pendapat, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan saat bekerja agar pekerja merasa lebih dihargai, seperti melakukan pengumuman pada saat *briefing* terkait pekerja dengan *safety performance* terbaik dan meminta pekerja lain untuk ikut merayakan. Lalu, kebijakan yang ada disosialisasikan bukan hanya melalui papan informasi, melainkan dengan diadakannya sosialisasi langsung secara tatap muka.
- e. Meskipun *job demands* tidak berhubungan signifikan dengan *safety performance*, perusahaan tetap perlu mengelola tuntutan kerja yang dirasakan tinggi oleh pekerja, seperti *long shift* dan tuntutan target produksi. Hal tersebut seperti, menyesuaikan jumlah tenaga kerja untuk setiap alat produksi sehingga memperkecil kemungkinan pekerja untuk mengalami penambahan jam kerja. Hal ini dilakukan untuk mencegah

kelelahan yang secara teoritis dapat menurunkan *safety performance* melalui jalur tidak langsung (*burnout*).

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain penelitian yang mampu menguji pengaruh tidak langsung (mediasi) dan efek moderasi, mengingat hubungan *job demands* dengan *safety performance* secara teoritis dapat bersifat tidak langsung melalui variabel seperti *burnout* atau *work engagement*, yang tidak dapat terukur melalui analisis bivariat.
- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian *job demands* dengan *job resources* secara bersamaan beserta dimensinya terhadap *safety performance*. Lalu, disarankan untuk menguji perannya sebagai sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang dapat menyangga (*buffer*) pengaruh negatif *job demands* terhadap *safety performance*, sebagaimana dijelaskan dalam kerangka teori JD-R.
- c. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan kuesioner *job demands* yang lebih lengkap, seperti *Job Demands-Resources Questionnaire* oleh Bakker dengan jumlah aitem lebih banyak agar dapat menggambarkan tuntutan kerja secara lebih menyeluruh.
- d. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden, baik dari segi jumlah maupun jenis pekerjaan di sektor pelabuhan, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif.