

Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Pelaut Kunci Menekan Tingkat Turnover di Industri Pelayaran

Sugeng Marsudi^{1*}, Rodlitul Awwalin², Ainun Nasihah³, Supangat⁴

^{1,2} Program Studi Teknologi Rekayasa Permesinan Kapal

³ Program Studi Manajemen Pelabuhan dan Logistik Maritim

⁴ Program Studi Teknologi Rekayasa Operasional Kapal

Fakultas Vokasi Pelayaran - Universitas Hang Tuah

Jl. Arief Rahman Hakim No.150 Surabaya

*e-mail: sugeng.marsudi@hangtuah.ac.id

Abstract

The shipping industry faces significant challenges related to the high turnover rate of seafarers, which is influenced by various factors, including seafarers' welfare and job satisfaction. This study aims to analyze the impact of welfare and job satisfaction on seafarers' turnover rates in Indonesian shipping companies. The research method used is a descriptive quantitative approach with a survey method. Data was collected through questionnaires distributed to 200 seafarers working in 5 shipping companies, with a response rate of 85%, and analyzed using regression analysis. The results show that 70% of seafarers are dissatisfied with the welfare provided by the company, while 60% report dissatisfaction with the available facilities. Additionally, 55% of seafarers stated that their companies' high turnover rate is caused by low job satisfaction. Reducing turnover can be achieved through improvements in welfare and job satisfaction, focusing on enhancing working conditions (78%) and improving facilities (65%). This study's conclusion is the importance of addressing seafarers' welfare and job satisfaction to reduce turnover rates in the shipping industry.

Keywords: Welfare, Job satisfaction, Turnover, Seafarers, Shipping industry.

Abstrak

Industri pelayaran menghadapi tantangan besar terkait tingginya tingkat turnover pelaut, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kesejahteraan dan kepuasan kerja pelaut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan dan kepuasan kerja terhadap tingkat turnover pelaut di perusahaan pelayaran Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 200 pelaut yang bekerja di 5 perusahaan pelayaran, dengan tingkat respon sebesar 85%, dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 70% pelaut merasa tidak puas dengan kesejahteraan yang diberikan perusahaan, sementara 60% pelaut melaporkan adanya ketidakpuasan terhadap fasilitas yang tersedia. Selain itu, 55% pelaut mengaku bahwa tingkat turnover tinggi di perusahaan mereka disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja. Penurunan turnover dapat dicapai melalui peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja pelaut, dengan fokus pada perbaikan kondisi kerja (78%) dan peningkatan fasilitas (65%). Simpulan dari penelitian ini adalah pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja pelaut untuk menekan tingkat turnover di industri pelayaran.

Kata Kunci: Kesejahteraan kerja, Kepuasan kerja, Turnover, Pelaut, Industri pelayaran.

PENDAHULUAN

Industri pelayaran Indonesia menghadapi masalah serius terkait tingginya tingkat *turnover* pelaut. *Turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan pelayaran, baik dalam hal biaya operasional, pelatihan ulang, maupun menurunnya kinerja operasional kapal. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover* pelaut adalah kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Pelaut yang tidak merasa dihargai atau mendapatkan kesejahteraan yang memadai cenderung lebih memilih untuk keluar dari perusahaan pelayaran dan mencari pekerjaan di tempat lain, dan hal ini berisiko mengganggu kelancaran operasional industri pelayaran.

Berdasarkan literatur yang ada, kesejahteraan kerja pelaut berkaitan erat dengan faktor-faktor seperti gaji, fasilitas yang disediakan perusahaan, serta perlakuan yang diterima selama bertugas di atas kapal. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesejahteraan yang buruk dapat mempengaruhi motivasi kerja pelaut dan berdampak pada kepuasan kerja mereka (Hermawan, 2019; Prabowo, 2017). Namun, sedikit penelitian yang membahas secara mendalam mengenai hubungan antara kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, dan tingkat *turnover* pelaut, khususnya dalam konteks perusahaan pelayaran Indonesia.

Dalam konteks ini, peneliti berargumen bahwa meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pelaut dapat menjadi langkah kunci untuk mengurangi tingkat *turnover* yang tinggi. Peneliti juga menghipotesiskan bahwa kesejahteraan yang lebih baik akan berhubungan positif dengan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat *turnover* pelaut di perusahaan pelayaran. Peneliti juga ini akan menilai sejauh mana pengaruh kesejahteraan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover* pelaut di Indonesia, serta faktor-faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap keputusan pelaut untuk bertahan atau keluar dari perusahaan pelayaran.

Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan kerja dan kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover* pelaut di industri pelayaran Indonesia. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru bagi perusahaan pelayaran dalam merancang kebijakan yang lebih baik terkait kesejahteraan dan kepuasan kerja pelaut, guna menekan tingkat *turnover* yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan kerja dan kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover* pelaut di perusahaan pelayaran Indonesia. Desain penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang ada, yaitu kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover* pelaut, tanpa mengubah kondisi yang ada. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelaut yang bekerja di 5 perusahaan pelayaran yang berbasis di Surabaya, Indonesia, dengan jumlah populasi sekitar 500 pelaut. Sampel penelitian dipilih secara purposive dengan kriteria pelaut yang telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan pelayaran tersebut, sehingga diharapkan memiliki pemahaman yang cukup terkait dengan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Jumlah sampel yang diambil adalah 200 pelaut, yang merupakan 40% dari total populasi, dengan tingkat respon sebesar 85%. Pemilihan sampel ini bertujuan untuk memastikan representasi yang baik dari pelaut yang beragam dalam hal pengalaman dan jabatan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga bagian: (1) identifikasi demografis, (2) pertanyaan terkait kesejahteraan kerja dan kepuasan kerja, dan (3) pertanyaan mengenai tingkat *turnover* dan faktor penyebabnya. Instrumen ini dikembangkan berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan dan diuji validitas serta

reliabilitasnya melalui uji coba pada sampel kecil sebelum disebarkan secara luas. Pengukuran menggunakan skala Likert untuk menilai tingkat kepuasan dan kesejahteraan, serta pertanyaan terbuka untuk mendapatkan wawasan lebih lanjut tentang faktor penyebab turnover. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (kesejahteraan kerja dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (tingkat *turnover* pelaut). Selain itu, uji validitas dan reliabilitas instrumen juga dilakukan untuk memastikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan software statistik SPSS untuk mendapatkan hasil yang objektif dan terukur.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini, hasil penelitian yang diperoleh dari data yang telah dianalisis akan dibahas lebih lanjut, dengan menghubungkan temuan-temuan yang ada dengan literatur dan penelitian terdahulu. Pembahasan akan dibagi menjadi beberapa sub-tema utama untuk mengelaborasi secara detail setiap aspek yang berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja pelaut, serta dampaknya terhadap tingkat turnover pelaut di industri pelayaran Indonesia.

Pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pelaut

Salah satu temuan utama dari penelitian ini adalah hubungan yang signifikan antara kesejahteraan kerja pelaut dan kepuasan kerja mereka. Berdasarkan data yang dikumpulkan, 70% pelaut yang merasa tidak puas dengan kesejahteraan yang diberikan perusahaan juga melaporkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2019) yang menyatakan bahwa kesejahteraan kerja yang buruk dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan, termasuk pelaut. Faktor-faktor seperti gaji yang tidak memadai, kurangnya fasilitas yang mendukung, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman menjadi penyebab utama ketidakpuasan ini. Pelaut yang merasa kesejahteraannya tidak diperhatikan cenderung memiliki motivasi yang rendah dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya berdampak pada tingkat turnover yang tinggi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Kerja Pelaut

Kesejahteraan kerja pelaut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikategorikan menjadi dua aspek utama: aspek finansial dan non-finansial. Dari hasil survei, 65% pelaut mengungkapkan bahwa gaji yang diterima merupakan faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan mereka, diikuti dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan (25%). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gaji merupakan faktor yang paling dominan, fasilitas seperti ruang makan, kamar tidur yang layak, serta alat-alat kerja yang memadai turut berperan dalam menciptakan kesejahteraan yang baik bagi pelaut. Ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2017), yang menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek finansial dan non-finansial dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di industri pelayaran.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* Pelaut

Kepuasan kerja pelaut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan pelayaran. Penelitian ini menemukan bahwa 55% pelaut yang tidak puas dengan pekerjaan mereka memilih untuk meninggalkan perusahaan, yang mengarah pada tingkat *turnover* yang tinggi. Faktor-faktor yang berkontribusi pada ketidakpuasan kerja ini antara lain adalah kurangnya penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, jadwal kerja yang tidak fleksibel, serta tekanan yang tinggi dalam menjalankan tugas di atas kapal. Hasil ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sulaiman (2020), yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah secara langsung berkorelasi dengan keputusan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Perbandingan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa meskipun ada kesamaan dalam temuan mengenai hubungan antara kesejahteraan, kepuasan kerja, dan *turnover*, penelitian ini memiliki kebaruan dalam konteks industri pelayaran Indonesia. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih fokus pada sektor lain, sementara penelitian ini memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai tantangan yang dihadapi oleh perusahaan pelayaran Indonesia dalam mempertahankan pelaut mereka. Selain itu, penelitian ini juga memberikan penekanan lebih pada faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja pelaut di Indonesia, yang belum banyak dibahas dalam studi-studi sebelumnya.

Rekomendasi untuk Perusahaan Pelayaran

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, disarankan agar perusahaan pelayaran lebih memperhatikan kesejahteraan pelaut dengan meningkatkan aspek finansial seperti gaji, serta memperbaiki fasilitas yang disediakan selama masa bertugas di kapal. Selain itu, perusahaan juga perlu mengimplementasikan program pengembangan karir yang memberikan pelaut kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menurunkan tingkat *turnover* pelaut dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan dan kepuasan kerja pelaut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover* pelaut di perusahaan pelayaran Indonesia. Kesejahteraan kerja, yang mencakup faktor finansial dan non-finansial, berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa 70% pelaut yang merasa tidak puas dengan kesejahteraan yang diberikan perusahaan juga melaporkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, sementara 60% pelaut yang puas dengan fasilitas dan gaji memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan cenderung bertahan lebih lama di perusahaan. Pelaut yang merasa puas dengan gaji yang diterima serta fasilitas yang disediakan perusahaan cenderung memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah (sekitar 30%). Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja berkontribusi pada tingginya tingkat *turnover*, dengan 55% pelaut yang tidak puas memilih untuk keluar dari perusahaan dalam waktu kurang dari dua tahun.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perusahaan pelayaran perlu memperhatikan berbagai aspek dalam upaya mengurangi *turnover* pelaut, seperti meningkatkan gaji, menyediakan fasilitas yang lebih baik di kapal, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan memberi penghargaan atas prestasi kerja pelaut. Sekitar 78% responden mengungkapkan bahwa peningkatan fasilitas kapal dapat mengurangi keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan. Rekomendasi dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan pelayaran dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pelaut, serta menekan tingkat *turnover* yang tinggi, yang saat ini tercatat mencapai 45% di beberapa perusahaan pelayaran.

Sebagai saran untuk penelitian lebih lanjut, disarankan agar penelitian ini diperluas dengan melibatkan lebih banyak perusahaan pelayaran dari berbagai wilayah di Indonesia, serta dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover* pelaut, seperti aspek budaya perusahaan dan dinamika interpersonal di kapal.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dalam penelitian ini, termasuk pelaut yang bersedia menjadi responden serta pihak-pihak yang memberikan akses dan informasi yang sangat berharga. Dengan dukungan mereka, penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2020). *Pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Pelayaran*. *Jurnal Manajemen Pelayaran*, 15(2), 45-58.
- Astuti, I. D. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pelaut di Industri Pelayaran Indonesia*. *Jurnal Teknologi Pelayaran*, 13(1), 99-112.
- Hermawan, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Industri Pelayaran: Pendekatan dan Strategi Pengelolaan Kesejahteraan Pelaut*. Jakarta: Penerbit Pelayaran Indonesia.
- Kurniawan, A. & Widodo, S. (2021). *Analisis Tingkat Turnover Pelaut dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perusahaan Pelayaran di Indonesia*. *Jurnal Bisnis Maritim*, 19(3), 72-85.
- Prabowo, S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan di Sektor Pelayaran: Studi Kasus pada Perusahaan Pelayaran di Surabaya*. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(2), 53-67.
- Sulaiman, R. (2020). *Strategi Pengelolaan Kesejahteraan Pelaut dalam Menurunkan Angka Turnover: Studi Empiris di Perusahaan Pelayaran*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(4), 88-102.
- Wibowo, S. (2018). *Evaluasi Kesejahteraan Kerja Pelaut di Industri Pelayaran Indonesia*. *Jurnal Ilmu Kelautan dan Pelayaran*, 22(1), 23-35.
- Yuliana, L. (2022). *Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja dalam Menurunkan Tingkat Turnover Pelaut: Perspektif Industri Pelayaran di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Maritim.