



**PENGARUH *REPLACEMENT CREW* TERHADAP KINERJA  
*CREW* KAPAL DI PT. JASINDO DUTA SEGARA**

**SKRIPSI**

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pelayaran  
di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang**

**Oleh**

**YOGA PANGESTU ASYHARY PUTRA**  
**NIT. 561911317404 K**

**PROGRAM STUDI DIPLOMA IV  
TATA LAKSANA ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHAN  
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG  
TAHUN 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *REPLACEMENT CREW* TERHADAP KINERJA  
*CREW* KAPAL DI PT. JASINDO DUTA SEGARA

Disusun Oleh :

YOGA PANGESTU ASYHARY PUTRA  
NIT. 561911317404 K

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan Dewan Penguji  
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Semarang, 2023

Dosen Pembimbing I  
Materi



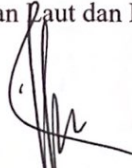
PURWANTONO, S.Psi, M.Pd.  
Penata Tingkat I (III/d)  
NIP. 19661015 199703 1 002

Dosen Pembimbing II  
Metodologi dan Penulisan



YUSTINA SAPAN, S.ST, M.M.  
Penata Tingkat I (III/d)  
NIP. 19771129 200502 2 001

Mengetahui  
Ketua Program Studi  
Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan (TALK)



Dr. NUR ROHMAH, S.E., M.M.  
Penata Tingkat I (III/d)  
NIP. 19750318 200312 2 001

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“PENGARUH *REPLACEMENT CREW* TERHADAP  
KINERJA *CREW* KAPAL DI PT. JASINDO DUTA SEGARA”** karya:

Nama : YOGA PANGESTU ASYHARY PUTRA

N I T : 561911317404 K

Program studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan (TALK)

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Program Studi Tata  
Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan (TALK), Politeknik Ilmu Pelayaran

Semarang pada hari tanggal 2023.

Semarang,

**PENGUJI**

Penguji I : **Dr. NUR ROHMAH, S.E., M.M.**  
Penata Tingkat I (III/d)  
NIP. 19750318 200312 2 001

Penguji II : **PURWANTONO, S.Psi., M.Pd.**  
Penata Tingkat I (III/d)  
NIP. 19661015 199703 1 002

Penguji III : **JANNY ADRIANI DJARI, S.ST., M.M.**  
Penata (III/c)  
NIP. 19800118 200812 2 002



Mengetahui,  
Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

**Dr. Capt. TRI CAHYADI, M.H., M.Mar.**  
Pembina Tingkat I (IV/b)  
NIP. 19730704 199803 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yoga Pangestu Asyhary Putra  
NIT : 561911317404 K  
Program : Tata Laksana Angkutan Laut Dan Kepelabuhan

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Replacement Crew* Terhadap Kinerja *Crew* Kapal di PT. Jasindo Duta Segara”

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya (penelitian dan tulisan) sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, 7 Juli 2023

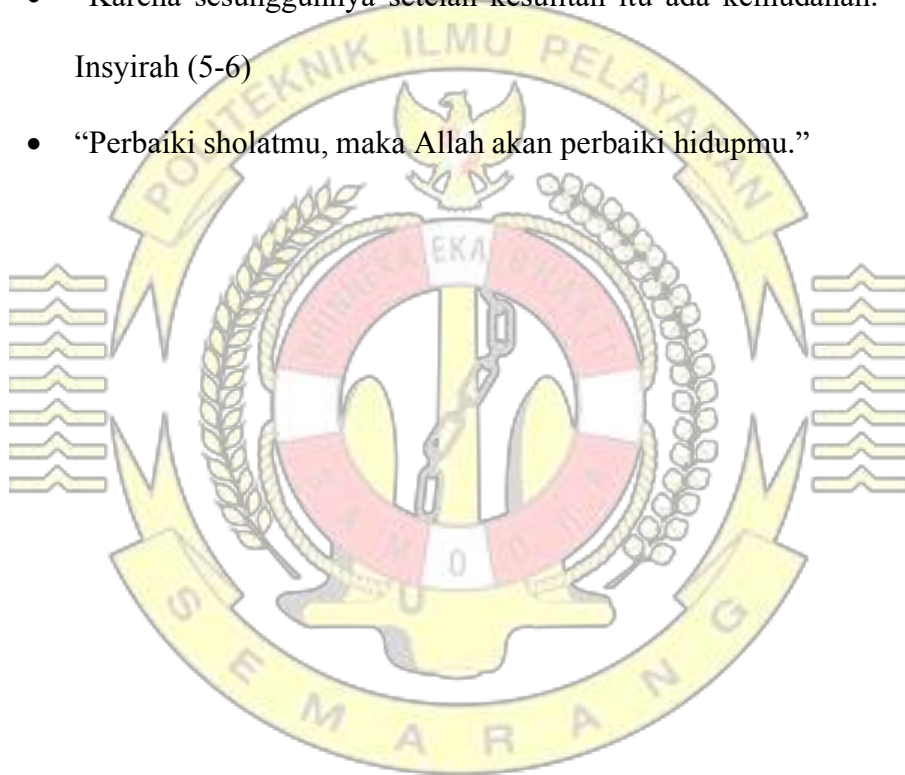
Yang membuat pernyataan,



**YOGA PANGESTU ASYHARY PUTRA**  
**NIT. 561911317404 K**

## HALAMAN MOTTO

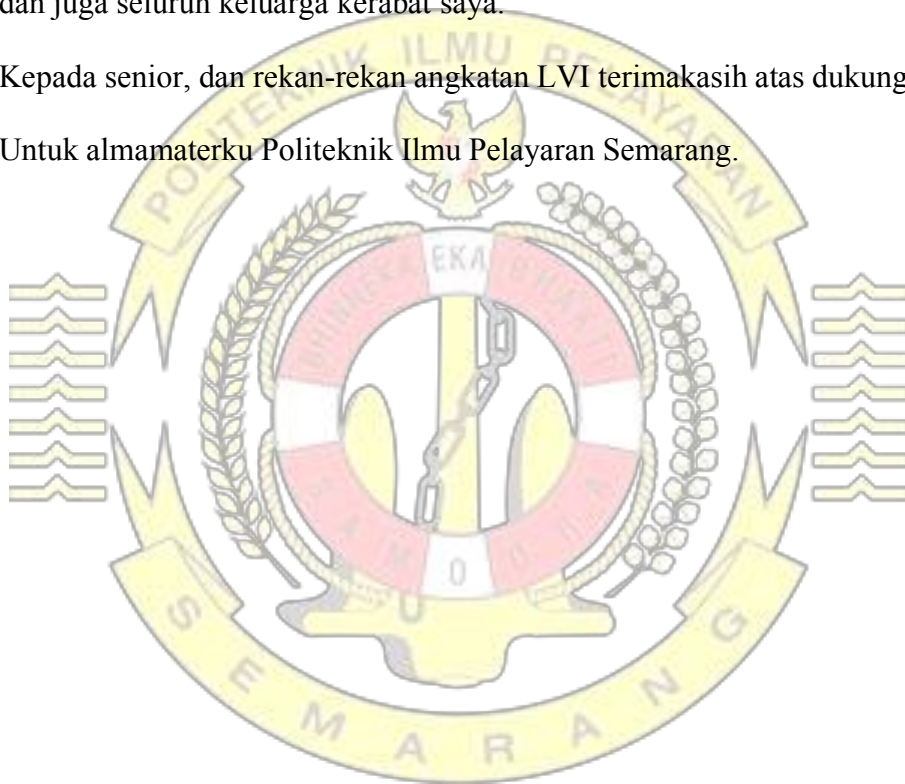
- “Terkadang Allah memberikan apa yang kita butuhkan, bukan apa yang kita inginkan. Maka bersabarlah karena selalu ada hikmah dibalik semua itu.” – (Yoga Pangestu, 2023)
- “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” Q.S Al-Baqarah (286)
- “Karena sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan.” Q.S Al-Insyirah (5-6)
- “Perbaiki sholatmu, maka Allah akan memperbaiki hidupmu.”



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Orang tua peneliti, bapak Suranto dan Ibu Nanik Riyantini, yang terus menjadi penyemangat dalam menjalani hidup dan ketulusannya dari hati atas do'a yang tak pernah putus.
2. Adik-adik saya tercinta Fifi, Rara, dan Anasya. Serta Nenek saya Hardo Wiji dan juga seluruh keluarga kerabat saya.
3. Kepada senior, dan rekan-rekan angkatan LVI terimakasih atas dukungannya.
4. Untuk almamaterku Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.



## PRAKATA

Segala puji dan rasa syukur, peneliti panjatkan sebagai bentuk pujian kepada Allah, Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan nikmat, karunia dan rahmat-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan dan menuntaskan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Recruitment Crew* Terhadap Kinerja *Crew* Kapal di PT. Jasindo Duta Segara”. Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S.Tr.Pel) dalam bidang Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan serta untuk menyelesaikan program pendidikan Diploma IV TALK di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti mendapat banyak dukungan, bantuan, bimbingan, arahan dan beberapa saran dari beberapa pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Capt. Tri Cahyadi, M.H., M. Mar., selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam menuntut ilmu di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Ibu Dr. Nur Rohmah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam menuntut ilmu di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
3. Bapak Purwantono, S.Psi., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Materi Penulisan Skripsi yang dengan sabar dan tanggung jawab telah memberikan dukungan, bimbingan, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Ibu Yustina Sapan, S.ST., M.M., selaku Dosen Pembimbing Metode Penulisan Skripsi yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Pimpinan beserta pegawai perusahaan PT. Jasindo Duta Segara yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian dan praktek di kantor perusahaan.
6. Bapak dan ibu tercinta, adek-adek perempuan saya, serta seluruh keluarga saya yang telah memberikan dukungan moral dan spiritual kepada peneliti selama penelitian skripsi ini.
7. Rekan-rekan saya angkatan LVI yang selalu memberikan motivasi dan membantu dalam penelitian skripsi ini.

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta berguna bagi pembaca. Apabila terdapat kesalahan atau kekurangan dalam skripsi ini penulis mohon maaf yang sebesar – besarnya.

Semarang,

2023

**YOGA PANGESTU ASYHARY PUTRA**  
**NIT. 561911317404 K**



## ABSTRAKSI

**Putra, Yoga Pangestu Asyhary**, 561911317404 K, 2023, “Pengaruh *replacement crew* terhadap kinerja *crew* kapal di PT. Jasindo Duta Segara”, Program Diploma IV, Program Studi Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Purwanto, S.Psi., M.Pd., Pembimbing II: Yustina Sapan, S.ST., M.M.

*Replacement crew* kapal merupakan kegiatan yang sangat penting di PT. Jasindo Duta Segara. Kegiatan ini merupakan proses penggantian *crew* di atas kapal dengan *crew* baru yang akan dipekerjakan di atas kapal berdasarkan rencana atau jadwal yang ditentukan perusahaan pelayaran. Pelaksanaan *replacement crew* terdapat hambatan dimana dari banyaknya jumlah *crew stand by* yang dimiliki perusahaan dan sedikit minat *crew* kapal yang mau bekerja dengan perusahaan asal Korea. Hal ini disebabkan karena gaji pada perusahaan Korea relatif lebih rendah dibandingkan perusahaan asal Jepang. Penyebab lainnya adalah sistem kerja yang memberatkan serta tekanan kerja yang tinggi saat bekerja dengan *crew* kapal asal Korea. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *replacement crew* terhadap kinerja *crew* kapal di PT. Jasindo Duta Segara.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25 untuk menganalisis data. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner melalui *google form* kepada responden yang merupakan *crew* kapal di PT. Jasindo Duta Segara.

Hasil penelitian melalui uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa *replacement crew* berpengaruh positif terhadap kinerja *crew* kapal di PT. Jasindo Duta Segara. Dan melalui uji koefisien determinansi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa *replacement crew* memiliki pengaruh positif yang kecil terhadap kinerja *crew* kapal di PT. Jasindo Duta Segara sebesar 12,2%.

**Kata Kunci:** *Replacement Crew*, Kinerja *Crew*, *Crew* Kapal

## **ABSTRACT**

**Putra, Yoga Pangestu Asyhary**, 561911317404 K, 2023, “*The influence of crew replacement on ship crew performance at PT. Jasindo Duta Segara*”, Diploma IV Program, Port and Shipping Department, Merchant Marine Polytechnic Semarang, Supervisor I: Purwantono, S.Psi., M.Pd., Supervisor II: Yustina Sapan, S.ST., M.M.

*Ship crew replacement is a very important activity at PT Jasindo Duta Segara. This activity is the process of replacing the crew on board with a new crew who will be employed on board based on a plan or schedule determined by the shipping company. The implementation of the replacement crew has obstacles where from the large number of stand-by crews owned by the company and little interest in ship crews who want to work with Korean companies. This is because salaries at Korean companies are relatively lower than those of Japanese companies. Another cause is the burdensome work system and high work pressure when working with Korean ship crews. The purpose of this study is to analyze the effect of crew replacement on ship crew performance at PT Jasindo Duta Segara.*

*The method used in this research is descriptive quantitative method using SPSS. The data collection technique was carried out by providing a questionnaire via google form to respondents who were crew members at PT Jasindo Duta Segara.*

*The results of the study through a simple linear regression test show that the replacement crew has a positive influence on the performance of the ship crew at PT. Jasindo Duta Segara. And through the determination coefficient test ( $R^2$ ) shows that the replacement crew has a small positive influence on the performance of the ship crew at PT. Jasindo Duta Segara by 12.2%.*

**Keywords:** Replacement Crew, Crew Performance, Ship Crew

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKATA.....	vii
ABSTRAKSI.....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Deskripsi Teori.....	8
B. Definisi Operasional.....	20

C. Kerangka Berfikir.....	21
D. Hipotesis.....	22
<b>BAB III PROSEDUR PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian.....	23
B. Populasi dan Sampel.....	23
C. Instrumen Penelitian.....	25
D. Teknik Pengolahan Data.....	26
E. Teknik Analisa Data.....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	30
B. Uji Prasyarat Analisis.....	41
C. Hasil Pengujian Hipotesis.....	44
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	46
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan.....	47
B. Keterbatasan Penelitian.....	47
C. Saran.....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skala Likert.....	26
Tabel 3.2	Indikator Variabel X dan Y.....	27
Tabel 4.1	Identitas Usia Responden.....	30
Tabel 4.2	Identitas Pendidikan Terakhir Responden .....	31
Tabel 4.3	Identitas Lama Bekerja Responden.....	32
Tabel 4.4	Diskripsi Mutasi Jabatan.....	33
Tabel 4.5	Diskripsi Kinerja <i>Crew</i> .....	34
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validitas Penempatan Kerja 1 .....	36
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Validitas Kinerja <i>Crew</i> 1 .....	37
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas Penempatan Kerja 2 .....	38
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Validitas Kinerja <i>Crew</i> 2 .....	39
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Pertama.....	40
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kedua .....	40
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas .....	41
Tabel 4.13	Hasil Uji t.....	44
Tabel 4.14	Hasil Koefisien Determinasi .....	44
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	45

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	22
Gambar 4.1 Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas .....	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Kuesioner Variabel X dan Variabel Y
Lampiran 3	Hasil Tabel Output SPSS Klasifikasi Usia
Lampiran 4	Hasil Tabel Output SPSS Pendidikan Terakhir
Lampiran 5	Hasil Tabel Output SPSS Lama Bekerja
Lampiran 6	Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel X
Lampiran 7	Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Y
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas
Lampiran 9	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 10	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 12	Hasil Uji Heterokedastisitas
Lampiran 13	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
Lampiran 14	Hasil Uji t
Lampiran 15	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perdagangan global adalah kegiatan ekonomi di mana individu dari satu negara terlibat dalam transaksi dengan individu dari negara lain berdasarkan perjanjian atau pengaturan yang telah disepakati. Transaksi ini tidak hanya melibatkan individu tetapi juga pemerintah, yang membina hubungan ekonomi antar negara. Dalam perdagangan internasional, moda transportasi laut merupakan sarana yang lebih sering digunakan untuk melakukan kegiatan pengangkutan baik itu kegiatan ekspor maupun impor barang oleh banyak negara yang dipisah oleh lautan.

Dalam proses pengangkutan di laut, perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran memiliki peran yang sangat penting sebagai penyedia jasa pengangkutan dengan menggunakan kapal di laut. Keberhasilan perusahaan pelayaran bergantung pada keberadaan armada yang dapat diandalkan dan tenaga kerja yang terampil, berkompeten, memiliki kualitas tinggi, dan memenuhi standar nasional dan internasional. Selain itu, kesehatan fisik para pelaut juga menjadi faktor yang krusial. Untuk mencapai hal tersebut, pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh pihak berwenang atau instansi terkait sangat penting dalam upaya memberikan pemahaman yang menyeluruh di bidang pelayaran.

Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya *crew* kapal yang berkualitas sangat dibutuhkan perusahaan pelayaran dalam menghadapi era globalisasi



yang ditandai dengan kemajuan teknologi transportasi laut dan perkapalan. *Crew* kapal harus memiliki kompetensi tidak hanya pandai tetapi juga memenuhi syarat kualitas standar yang ditentukan perusahaan sehingga pekerja yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai harapan perusahaan. Dari sinilah, perusahaan di negara-negara maju mencari SDM pelaut ke negara berkembang yang memiliki banyak pelaut, salah satunya Indonesia. Banyaknya permintaan pelaut di negara-negara berkembang ini justru yang menyebabkan munculnya perusahaan *crew manning agency* seperti PT. Jasindo Duta Segara sebagai perwakilan dari pihak perusahaan luar negeri di Indonesia untuk mencari pelaut. Mereka memerlukan *crew* kapal yang berkualitas baik untuk dipekerjakan di kapal mereka. Peran dan posisi *crew* kapal sangat signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan pelayaran. *Crew* kapal yang berkualitas dapat diperoleh melalui perekrutan yang selektif. Sistem perekrutan yang memperhatikan faktor kualitas tentunya akan menghasilkan *crew* kapal yang berkualitas pula.

*Replacement crew* kapal merupakan kegiatan yang sangat penting di PT. Jasindo Duta Segara. Kegiatan ini merupakan proses penggantian *crew* di atas kapal dengan *crew* baru yang akan dipekerjakan di atas kapal berdasarkan rencana atau jadwal yang ditentukan perusahaan pelayaran. *Replacement crew* dilakukan karena adanya *crew* yang telah selesai kontraknya di atas kapal, tetapi tidak sedikit juga *replacement crew* dilakukan karena ada urgensi di atas kapal seperti adanya *crew* yang bermasalah di atas kapal atau adanya *crew* yang mengalami kecelakaan dimana segera dibutuhkan penggantinya guna menjaga kelancaran operasional kapal. Dalam pelaksanaan *replacement crew*,

perusahaan lebih mengutamakan *crew* lama untuk ditempatkan di atas kapal ketimbang merekrut *crew* baru. Menurut data perusahaan (per Agustus 2022), pada PT. Jasindo Duta Segara memiliki *ships crew on stand by* sebanyak kurang lebih 121 *crews* yang terdiri atas *officer (deck and engine)*, serta *rating*. *Ship crew on stand by* adalah *crew* kapal yang memiliki pengalaman berlayar di PT. Jasindo Duta Segara dan sedang dalam status *stand by*. *Ship crew on stand by* ini berguna untuk mempermudah PT. Jasindo Duta Segara dalam melakukan proses *replacement crew* ke atas kapal. *Ship crew on stand by* akan mempersingkat proses *joining* ke atas kapal karena tidak perlu melalui proses *joining* dari awal. Pada bulan Agustus 2022 PT. Jasindo Duta Segara telah menempatkan sebanyak kurang lebih 1000 awak kapal asal Indonesia di atas kapal milik *ship owner*. Semakin bertambahnya jumlah kapal diawaki oleh PT. Jasindo Duta Segara membuat kegiatan *replacement crew* kapal pada perusahaan ini sangatlah banyak, artinya sekitar 30 kali kapal yang diawaki PT. Jasindo Duta Segara melakukan kegiatan *replacement crew* kapal dalam kurun waktu 1 bulan dengan jumlah total *crew* 100 orang. Maka dari itu, PT. Jasindo Duta Segara diminta untuk melaksanakan mekanisme *replacement crew* dengan sangat efektif, agar kinerja *crewing department* dapat bekerjasama dengan *ship owner* semakin baik.

Namun dalam pelaksanaannya, *replacement crew* terdapat hambatan dimana dari banyaknya jumlah *crew stand by* yang dimiliki perusahaan, sedikit minat *crew* kapal yang mau bekerja dengan perusahaan asal Korea. Hal ini disebabkan karena jumlah gaji pada perusahaan Korea relatif lebih rendah

dibandingkan perusahaan asal Jepang. Penyebab lainnya adalah banyaknya keluhan kesah dari *crew* kapal yang pernah join pada perusahaan Korea yaitu sistem kerja yang memberatkan serta tekanan kerja yang tinggi saat bekerja dengan *crew* kapal asal Korea karena *crew* kapal asal Korea memiliki sifat kerja dengan sistem penekanan terhadap bawahan, selain itu juga terdapat keterbatasan bahasa *crew* kapal asal Indonesia dalam berkomunikasi dengan *crew* asing khususnya *crew* kapal asal Korea. Karena banyak dari *crew* kapal asal Indonesia khususnya *crew* kapal PT. Jasindo Duta Segara yang menganggap bekerja pada perusahaan asal Korea sangatlah berat. Beberapa kali setiap perusahaan menelpon *crew standby* yang seharusnya sudah siap untuk *on board* rela menunda keinginannya untuk kembali bekerja ke atas kapal karena menolak dipekerjakan pada kapal milik perusahaan Korea. Hal ini sangatlah merugikan bagi perusahaan dan *ship owner*, dimana perusahaan dituntut untuk kembali melakukan perekrutan *crew* baru karena tidak adanya *ex-crew* yang bersedia untuk dipekerjakan ke kapal-kapal milik perusahaan Korea. Padahal *crew* tersebut sudah tentu mempunyai kualitas yang baik dan sangat berpengalaman. Berbeda dengan kualitas *crew* baru yang belum perusahaan ketahui secara langsung. Untuk itu perusahaan perlu memberikan penjelasan dan menyakinkan kepada *crew* kapal asal Indonesia tentang keuntungan bekerja dengan perusahaan asal Korea.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh *replacement crew* terhadap kinerja *crew* kapal. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa sedikit minat *crew* kapal asal

Indonesia yang mau bekerja pada perusahaan milik Korea. Maka dari itu peneliti mengangkat judul “Pengaruh *Replacement Crew* Terhadap Kinerja *Crew Kapal* di PT. Jasindo Duta Segara”.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya *crew* di atas kapal yang bermasalah tentang *crew replacement plan*.
2. Belum optimalnya kinerja *crewing department* dalam *replacement crew* yang tersedia.
3. Kurangnya *crew* kapal yang *stand by* untuk dicalonkan di atas kapal.
4. Rendahnya minat *crew* kapal untuk bekerja dengan *crew* asing.
5. Kurangnya *crew* kapal yang memiliki pengalaman berlayar di kapal berbendera asing.
6. Menurunnya semangat kerja akan terjadi kurangnya tanggung jawab dan kekeliruan dalam pekerjaan lainnya.

## C. Batasan Masalah

Dikarenakan luasnya *replacement* yang mempengaruhi kinerja *crew* kapal serta untuk tujuan yang lebih spesifik, peneliti membatasi topik penelitian pada pengaruh *replacemet crew* terhadap kinerja *crew* di atas kapal. Adapun batasan masalah yang difokuskan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kurangnya *crew* yang *stand by* untuk dicalonkan di atas kapal.
2. Rendahnya minat *crew* kapal Indonesia untuk bekerja dengan *crew* asing.

#### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *replacement crew* berpengaruh terhadap kinerja *crew* kapal di PT. Jasindo Duta Segara?
2. Seberapa besar pengaruh *replacement crew* terhadap kinerja *crew* kapal di PT. Jasindo Duta Segara?

#### E. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menguraikan beberapa tujuan penelitian yang menjadi dasar dari penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari *replacement crew* terhadap kinerja *crew* kapal di perusahaan PT. Jasindo Duta Segara.
2. Untuk menganalisis pengaruh *replacement crew* terhadap kinerja *crew* kapal di perusahaan PT. Jasindo Duta Segara.

#### F. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif dalam hal berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai sumber pembelajaran, dan referensi yang berguna untuk menyelesaikan tugas akhir, serta sarana yang efektif untuk memperluas pengetahuan di bidang *crew manning agency*.

b. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dasar atau acuan yang berharga dalam mendalami materi dan sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya yang lebih relevan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Jasindo Duta Segara

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam pelaksanaan *replacement crew* kapal. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi dan mempertimbangkan *replacement crew* kapal agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

b. Bagi Peneliti

Dengan menerapkan teori yang diperoleh dari institusi pendidikan, peneliti dapat memperluas wawasan dan pengetahuan secara langsung mengenai *replacement crew* pada perusahaan PT. Jasindo Duta Segara.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti memerlukan landasan teori untuk mendukung gagasan tentang pengaruh *replacement crew* terhadap kinerja *crew* di atas kapal. Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan pendapat para ahli berkaitan dengan masalah yang sedang dibahas.

##### 1. *Replacement*

Menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewodo dalam (Nur Rohmah et al., 2017), ada beberapa perusahaan yang bergerak dibidang pelayaran masih menggunakan sistem pengawakan sebagai laut tetap, seperti yang sering kita lihat pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Tetapi masih banyak perusahaan yang berpedoman dengan sistem pengawakan kontrak seperti pada umumnya yang terjadi di beberapa perusahaan swasta. Terutama untuk perusahaan swasta yang mempercayai sistem karyawan tetap, harus diperhatikan juga keberadaan Anak Buah Kapal (ABK) dan nakhoda cadangan yang berada di darat. Keberadaan para awak kapal ini jumlahnya kira-kira 25-50% aktif, sesuai dengan besar tidaknya perusahaan tersebut, sebagai cadangan untuk pengganti (mutasi naik atau turun), awak kapal cuti, sakit, sedang menempuh pendidikan, dan sebagainya.

a. Syarat untuk dapat bekerja di kapal adalah memiliki :

- 1) Sertifikat Keahlian Pelaut dan Sertifikat Ketrampilan Pelaut.
- 2) Perjanjian Kerja Laut (PKL) antara perusahaan pelayaran dengan

- 3) awak kapal yang disahkan oleh syahbandar.
- 4) Sijil Awak Kapal.
- 5) Sertifikat Kesehatan Pra Berlayar.
- 6) Buku Pelaut.

b. Terjadinya pergantian awak kapal di atas kapal (mutasi naik turun) disebabkan beberapa kemungkinan, yaitu:

- 1) Cuti.
- 2) Sakit.
- 3) Atas permintaan sendiri.
- 4) Menunggu penempatan dan *stand by*.
- 5) Kontrak habis dan lainnya.
- 6) Pemeriksaan kesehatan sampai mendapatkan surat sehat.
- 7) Mengikuti diklat kepelautan.
- 8) Mengurus surat-surat yang habis masa berlakunya atau revalidasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa *replacement* atau pergantian *crew* adalah aktivitas yang sangat penting dalam perusahaan *crew manning agency* disebabkan *crew* kapal mempunyai batas waktu dalam satu kontrak kerja di kapal. Aktivitas itu membutuhkan perhatian yang sangat khusus di perusahaan yang berjalan dibidang *crewing manning agency* karena dapat melibatkan banyak pihak seperti nahkoda sebagai perwakilan kapal, *ship owner*, serta awak kapal yang mau diganti juga yang akan menggantikannya.



Dalam pelaksanaan *replacement crew* kapal, ada beberapa pertimbangan Perusahaan untuk pencalonan atau penempatan Kembali *crew* ke atas kapal, untuk itu peneliti mengadopsi indikator penempatan untuk *replacement crew* menurut Parera (2021) antara lain sebagai berikut:

- 1) Pendidikan
- 2) Pengetahuan Kerja
- 3) Keterampilan Kerja
- 4) Pengalaman Kerja.

## 2. *Crew* atau Awak Kapal

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia nomor PM 70 Tahun 2013 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi serta Dinas Jaga Pelaut Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 12, “Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji”.

Berdasarkan Undang-undang No. 17 Tahun 2008, awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Untuk mencapai keselamatan dalam ruang lingkup pelayaran, awak kapal memerlukan pengawasan dan bimbingan yang konstan dalam hal perlindungan, kesejahteraan, disiplin, dan penempatan di kapal.

Tugas dan tanggung jawab *Crew* kapal pada umumnya dibagi menjadi tiga kategori, yaitu :

a. Departemen Dek/*Deck Departement*

1) Perwira

a) Nakhoda/*Master*

Nakhoda merupakan pemimpin di atas kapal dan memiliki peran yang sangat sentral. Nakhoda memiliki tugas yaitu mempunyai tanggung jawab dan wewenang di atas kapal berdasarkan yang ada di peraturan perundang-undangan.

b) Mualim I/*Chief Officer/Chief Mate*

Mualim I adalah perwira dek senior di kapal sebagai kepala departemen dek yang telah melalui proses jabatan-jabatan di bawahnya. *Chief officer* yang memiliki tanggung jawab atas kerja harian, bongkar muat kapal serta bertanggung jawab atas stabilitas kapal.

c) Mualim II/*Second Officer/Second Mate*

Mualim II adalah perwira dek, memiliki tugas dan tanggung jawab atas navigasi, peralatan medis termasuk obat-obatan di atas kapal.

d) Mualim III/*Third Officer/Third Mate*

Mualim III adalah perwira dek memiliki tugas mengurus dokumen atau administrasi umum di bagian *deck departement* serta bertanggung jawab atas keselamatan kapal.

## 2) *Rating*

### a. Bosun atau *boatswain* (Kepala kerja bawahan)

Bosun adalah kepala kerja anak buah kapal di bagian dek, merupakan *rating* berpengalaman. Ia melakukan pekerjaan langsung arahan dari *chief officer*. Dapat dipastikan bahwa bosun sudah melewati jabatan-jabatan di bawahnya, yaitu kelasi dan juru mudi. Dia juga harus memiliki kepemimpinan, karena memberikan tugas kepada bawahannya, mengarahkan, memeriksa tugas dikerjakan dengan baik serta memahami *deck maintenance* sehingga dapat merencanakan pekerjaan dan mendiskusikan dengan mualim I.

### b) *Able Bodied Seaman* (AB) atau Jurumudi

*Able Bodied Seaman* merupakan *rating* yang melakukan dinas jaga. Mengikuti kerja harian dek dibawah Bosun.

### c) *Ordinary Seaman* (OS) atau Kelasi

*Ordinary Seaman* merupakan pelaut pemula,. Tugasnya meliputi pembersihan kapal, bantuan penambatan, pemantauan lingkungan, pelayanan, kerja tim, dan pelatihan dasar.

## b. Departemen Mesin/*Engine Departement*

### 1) Perwira

#### 1) KKM (Kepala Kamar Mesin)/*Chief Engineer*

*Chief Engineer* adalah pemimpin tertinggi di *engine department*. *Chief engineer* memiliki tanggung jawab yang

sangat besar untuk permesinan dan kelancaran yang ada di *engine room*, *chief engineer* harus memiliki keahlian sistem permesinan yang ada di *engine room* agar bisa mengidentifikasi jika ada kerusakan pada permesinan.

b) Masinis II/*Second Engineer*

Masinis II merupakan perwira kapal bagian *engine departement* yang bertanggung jawab sepenuhnya atas *main engine, hydraulic system, boiler*, sistem kemudi kapal serta inventaris kapal yang menyangkut dengan *main engine*.

c) Masinis III/*Third Engineer*

Masinis III merupakan perwira kapal bagian *engine departement* yang memiliki tanggung jawab atas *auxiliary engine* dalam hal perawatan dan pengoperasian.

d) Masinis IV/*Fourth Engineer*

Masinis IV merupakan perwira kapal bagian *engine departement* yang bertanggung jawab atas perawatan dan operasi pompa-pompa.

e) Juru Listrik/*Electrician*

Juru Listrik adalah perwira di atas kapal bekerja di bawah *chief engineer* bertugas memelihara dan memperbaiki sistem kelistrikan di kapal. Perusahaan yang tidak menempatkan posisi ini, perannya dilakukan oleh perwira mesin yang mendapat delegasi untuk tugas tersebut.

## 2) *Rating*

### a) Mandor (Kepala Kerja *Oiler* dan *Wiper*)

Mandor merupakan kepala kerja anak buah kapal di bagian *engine department*, dan mempunyai pengalaman. Ia melakukan pekerjaan langsung arahan dari *second engineer*. Mandor di *engine department* juga harus mempunyai kemampuan kepemimpinan, memberi tugas, mengarahkan, dan memeriksa. Dia harus mengerti *maintenance engine room* sehingga dapat merencanakan pekerjaan dan mendiskusikan dengan Masinis II.

### b) *Fitter* atau Juru Las

*Fitter* adalah anak buah kapal yang melakukan pekerjaan las-mengelas. Perusahaan yang tidak mendapatkan posisi ini, perannya digantikan oleh mandor.

### c) *Oiler* atau Juru Minyak

*Oiler* adalah anak buah kapal di bagian *engine department* yang melakukan dinas jaga. Mengikuti kerja harian di bawah mandor.

## c. Departemen *Galley*

### 1) Juru Masak/Koki/*Chief Cook*

Koki merupakan crew kapal yang bertanggung jawab menyiapkan makanan, mengawasi pelayan, dan dia bekerja di bawah arahan langsung Nahkoda atau Perwira.

### 2) Pelayan/*Mess Boy/Mess Man*

*Mess boy* merupakan seorang awak kapal yang bertanggung jawab atas persiapan makanan, pelayanan makanan, dan kebersihan ruang makan di kapal. Tugasnya meliputi menyediakan makanan, mengatur meja makan, dan menjaga kebersihan area makan.

### 3. Kapal

Berdasarkan UU Nomor 17 tahun 2008 tentang pelayaran, pengertian kapal adalah kendaraan air dalam bentuk dan jenis tertentu yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah.

Berikut merupakan jenis-jenis kapal beserta fungsinya, antara lain :

#### a. Kapal *Tanker*

Kapal tanker adalah kapal yang dikhususkan untuk mengangkut minyak atau sejenisnya. Kapal yang memiliki geladak dengan tanki terpisah untuk mengangkut cair curah dan diklasifikasikan dalam kategori ini yaitu kapal tanker minyak, kapal tanker kimia, dan gas cair.

#### b. Kapal Kontainer

Kapal kontainer adalah kapal yang dirancang khusus untuk mengangkut peti kemas. Rongga di kapal ini yang digunakan untuk menyimpan peti kemas. Kapal ini biasanya memiliki peralatan bongkar/muat sendiri dan dapat memuat dan membongkar peti kemas menggunakan *gantry crane* dan *shore crane*.

c. Kapal Barang (*Cargo ship*)

Kapal barang adalah kapal yang mengangkut muatan atau barang dari satu pelabuhan ke pelabuhan lainnya. Jenis kapal ini melintasi laut diseluruh dunia pertahunnya dengan membawa muatan atau barang untuk kegiatan perdagangan internasional. Kapal ini di desain khusus dengan memiliki *crane* dan proses melakukan bongkar muat sesuai dengan ukurannya.

d. Kapal *Bulk Carrier*

Kapal ini adalah kapal yang sengaja dibuat khusus untuk mengangkut muatan curah yang tidak di dalam kemasan, seperti biji-bijian, batu bara, semen, dan yang lainnya dalam kargo. Kapal ini hanya mengangkut muatan hanya satu dek saja.

e. Kapal Feri Ro-Ro (*Roll-on/Roll-off*)

Kapal ini adalah kapal digunakan untuk memuat kendaraan yang masuk ke dalam kapal dengan cara bergerak sendiri dan dapat keluar sendiri pula. Oleh karena itu disebut sebagai kapal *Roll-on Roll-off* atau disingkat Ro-Ro.

f. Kapal Pesiar

Kapal pesiar adalah kapal yang digunakan untuk mengangkut penumpang dalam melakukan pelayaran pesiar. Penumpang yang berlayar dengan kapal pesiar ini bertujuan untuk menikmati waktu yang dihabiskan di kapal dan dilengkapi dengan fasilitas perlengkapan penginapan yang disesuaikan semewah mungkin.

g. Kapal Tongkang

Tongkang adalah kapal yang dibuat untuk angkutan sungai dan kanal yang muatannya seperti kayu, batu bara dan lain-lain. Sebagian tongkang tidak mempunyai mesin (*propeller*) dan harus ditarik oleh kapal tunda atau didorong oleh kapal penarik. Selain itu, tidak seperti jenis tongkang lainnya, ada juga yang berbentuk *hopper barge*, yaitu kapal yang tidak dapat bergerak sendiri. Kapal ini dirancang untuk mengangkut material-material seperti batu pasir, tanah dan sampah untuk reklamasi lahan ke laut, sungai atau danau.

h. Kapal Tunda

Kapal tunda ialah kapal yang diperuntukkan untuk melaksanakan kegiatan manuver/pergerakan, terutama untuk mendorong atau menarik kapal lain di pelabuhan, laut lepas, atau melalui sungai atau kanal. Kapal tunda juga digunakan untuk menarik tongkang, kapal rusak, menolong kapal dalam situasi bahaya, memadamkan kebakaran di laut, memerangi polusi dan sebagainya. Kapal tunda memiliki tenaga yang besar dibandingkan dengan ukuran asli kapal tersebut.

i. Kapal Keruk

Kapal keruk ialah kapal yang dipergunakan untuk penggalian laut dangkal atau daerah air tawar dengan tujuan untuk mengumpulkan sedimen dasar. Pengerukan bisa digunakan untuk bahan reklamasi atau tujuan lain.

j. *Passanger Ship* atau Kapal Penumpang



Kapal penumpang merupakan kapal yang dibangun khusus untuk mengangkut lebih dari dua belas penumpang. Kapal ini memiliki beberapa dek, masing-masing dengan jumlah kamar penumpang sesuai dengan kelas yang telah ditentukan oleh pihak kapal.

#### 4. Kinerja

Menurut Kurnia Dewi (2020) kinerja merupakan dampak keseluruhan seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya selama periode tertentu. Hal ini dapat dibandingkan dengan beberapa opsi lain, seperti kinerja standar, tujuan yang ditetapkan sebelumnya, atau target yang disepakati secara bersama-sama.

Fahri (2019) mengatakan kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh seorang karyawan saat mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini juga menjadi ukuran untuk menentukan seberapa penting peran karyawan tersebut dalam konteks perusahaan.

Kinerja menurut Siagian Tomi (2018) dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada periode tertentu relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Beberapa faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja).
- b. Pendidikan.
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan.
- e. Tingkat penghasilan.
- f. Gaji dan kesehatan.
- g. Jaminan sosial.
- h. Sarana dan prasarana.
- i. Teknologi.
- j. Kesempatan berprestasi.

Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu:

- a. Kualitas (Mutu), yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
- b. Kuantitas, yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
- c. Waktu, yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, disimpulkan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang, tim, atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur dengan berbagai cara, seperti prestasi kerja, kuantitas, kualitas, efisiensi, produktivitas, atau pencapaian lainnya. Kinerja juga menunjukkan seberapa baik seseorang atau entitas dapat memenuhi ekspektasi atau standar. Dan yang menjadi indikator kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, dan waktu.

## **B. Definisi Operasional**

Dalam definisi operasional, penulis akan menggambarkan variabel-variabel yang akan diteliti. Melalui penelitian ini, pembaca dan peneliti akan memperoleh pemahaman tentang pengaruh *replacement crew* terhadap kinerja

*crew* kapal. Tujuan kedepannya adalah mencapai kinerja kerja maksimal dengan pertimbangan yang matang ketika melakukan *replacement crew*, sehingga *crew* yang ditempatkan dapat memberikan kinerja yang optimal dan menciptakan kinerja yang baik. *Replacement crew* (X) dan kinerja *crew* (Y) adalah poin utama dari penelitian ini. Definisi yang singkat terkait *replacement crew* dan kinerja *crew* dijelaskan di bawah ini:

### 1. *Replacement Crew*

*Replacement crew* merupakan aktivitas yang sangat penting dalam perusahaan *crew manning agency* disebabkan *crew* kapal mempunyai batas waktu dalam satu kontrak kerja di kapal. Aktivitas itu membutuhkan perhatian yang sangat khusus di perusahaan yang berjalan dibidang *crewing manning agency* karena dapat melibatkan banyak pihak seperti nahkoda sebagai perwakilan kapal, ship owner, serta awak kapal yang mau diganti juga yang akan menggantikannya..

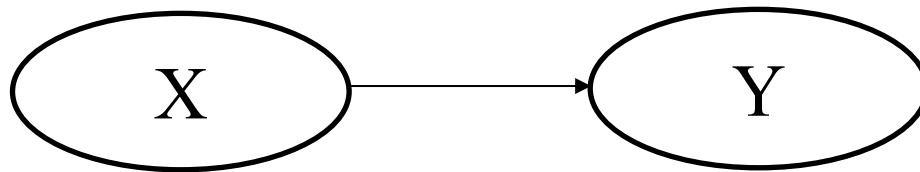
### 2. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang, tim, atau organisasi dalam menjalankan tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menunjukkan pentingnya peran mereka dalam perusahaan.

## C. Kerangka Berfikir

Untuk menjelaskan dan menyajikan penelitian secara sistematis, dibuatlah kerangka berpikir yang mencakup berbagai hal yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir



Keterangan :

X : *Replacement Crew*

Y : *Kinerja Crew*

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis harus diuji untuk menentukan kebenarannya karena merupakan solusi temporer terhadap masalah. Teori dan landasan yang kuat diperlukan untuk menguji hipotesis ini. Studi ini menyelidiki bagaimana *replacement crew* berpengaruh terhadap kinerja *crew* kapal. Berikut hipotesis dalam penelitian ini:

1. (H<sub>0</sub>) : *Replacement crew* tidak berpengaruh terhadap kinerja *crew* kapal.
2. (H<sub>1</sub>) : *Replacement crew* berpengaruh terhadap kinerja *crew* kapal.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 untuk menganalisis pengaruh *replacement crew* terhadap kinerja *crew* kapal di PT. Jasindo Duta Segara, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan *software* SPSS versi 25, melalui uji regresi linier sederhana diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu sebesar  $0,034 < 0,05$ , dan diperoleh nilai  $t$ -hitung  $> t$ -tabel yaitu sebesar  $2,205 > 2,030$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *replacement crew* terhadap kinerja *crew* di atas kapal PT. Jasindo Duta Segara.
2. Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan *software* SPSS versi 25, melalui uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai R Square sebesar 0,122 atau 12,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja *crew* dipengaruhi oleh *replacement crew* sebesar 12,2%, sedangkan sisanya 87,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa *replacement crew* memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja *crew* kapal di PT. Jasindo Duta Segara yaitu sebesar 12,2%.

#### B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari dalam penulisan ini masih memiliki kekurangan dikarenakan adanya keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti sehingga dapat

mempengaruhi hasil penelitian. Berikut beberapa keterbatasan yang di alami oleh peneliti :

1. Keterbatasan sampel, ukuran dan representativitas sampel dapat mempengaruhi hasil penelitian. Sampel yang terlalu kecil mungkin tidak menghasilkan hasil yang bisa diandalkan dan mungkin tidak mewakili populasi secara keseluruhan. Selain itu, bias seleksi juga dapat terjadi jika sampel tidak dipilih secara acak.
2. Keterbatasan pengumpulan data penelitian melalui kuesioner. Ada kemungkinan bahwa pendapat yang dinyatakan oleh responden dalam kuesioner mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan pendapat yang sebenarnya. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan dalam pemikiran, anggapan, dan pemahaman setiap responden, serta faktor lain, seperti tingkat kejujuran responden dalam mengisi kuesioner.

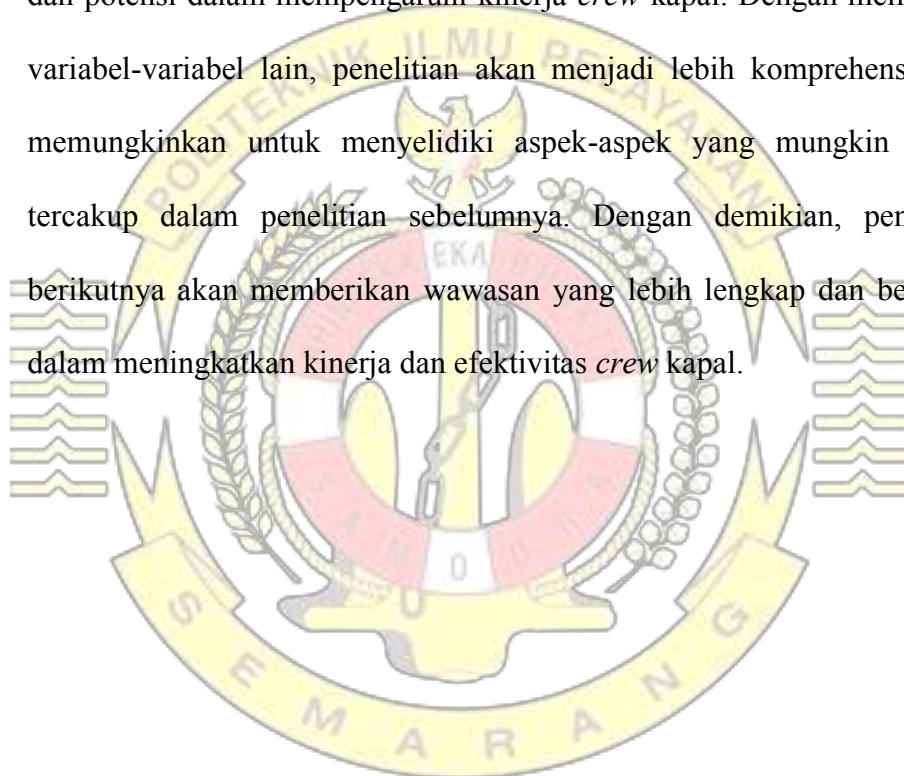
### C. Saran

Beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan yaitu:

1. Kepada pihak perusahaan untuk bisa menjelaskan dan menyakinkan kepada *crew* kapal mengenai keuntungan bekerja pada perusahaan Korea. Salah satunya adalah karir yang lebih cepat, hal tersebut diharapkan akan merubah *mindset* dari *crew* kapal asal Indonesia untuk bekerja bukan semata-mata mencari uang, tetapi perlu diperhatikan juga untuk karir yang gemilang kedepannya. Langkah lain yang perusahaan lakukan adalah memberi saran kepada *ship owner* dengan menyampaikan keluhan-keluhan *crew* Indonesia

kepada *owner* Korea sehingga dapat memenuhi keinginan dari *crew* asal Indonesia.

2. Harapan untuk penelitian berikutnya adalah untuk tidak terbatas hanya pada dua variabel saja, yaitu *replacement crew* dan kinerja *crew*. Sebagai langkah maju yang lebih baik, penelitian selanjutnya diharapkan dapat diperluas dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang memiliki relevansi dan potensi dalam mempengaruhi kinerja *crew* kapal. Dengan melibatkan variabel-variabel lain, penelitian akan menjadi lebih komprehensif dan memungkinkan untuk menyelidiki aspek-aspek yang mungkin belum tercakup dalam penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian berikutnya akan memberikan wawasan yang lebih lengkap dan berharga dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas *crew* kapal.





## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (edisi ke2). ZANAFI PUBLISHING.
- Fahri. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sdm Pada Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan*. 1–75.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Kurnia Dewi, O. (2020). *Pengukuran Kinerja Personal Selling AOM Melalui Respon Nasabah Kur Di BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung Kedaton*.
- Nur Rohmah, Adhi Pratistha Silen, & Yusuf Sutrisno. (2017). Mekanisme Replacement Crew Kapal Guna Memperlancar Crewing Management Di Pt. Jasindo Duta Segara. *Dinamika Bahari*, 8(1), 1918–1929.
- Parera, A. A., Areros, W. A., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Productivity*, 2(5), 1–7.
- Republik Indonesia. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 70 Tahun 2013 Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi serta Dinas Jaga Pelaut. Jakarta
- Republik Indonesia. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013 Tentang perekrutan dan Penempatan Awak Kapal. Jakarta.
- Republik Indonesia. Undang-Undang No. 17 Tahun 2008 Pelayaran.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Siagian Tomi Sun, khair hazmanan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2022) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

## Kuesioner Penelitian

### Lampiran 1 :

**KUESIONER PENGARUH REPLACEMENT CREW TERHADAP KINERJA CREW KAPAL DI PT. JASINDO DUTA SEGARA**

Assalamu'alaikum  
yang saya hormati bapak/ibu/saudara/i sekalian,  
perkenalkan saya Yoga Pangestu Asyhary Putra,  
Taruna program studi Tataletakana Angkatan Laut  
dan kepelabuhanan dari PIP Semarang. Saya  
bermaksud mengadakan penelitian dengan judul  
Pengaruh Replacement Crew Terhadap Kinerja  
Crew Kapal di PT. Jasindo Duta Segara. Maka dari  
itu dengan segala kerendahan hati mohon  
bantuan dan kesediaan waktunya untuk sedikit  
meluangkan waktu sekitar 10 menit dalam  
mengisi kuesioner ini. Semoga  
Bapak/ibu/saudara/i sekalian selalu diberi  
kemudahan dan kelancaran selalu dalam segala  
urusan.  
Atas bantuan dan partisipasi yang telah diberikan  
saya ucapkan terima kasih yang sebesar-  
besarnya. Wassalamu'alaikum warahmatullahi  
wabarakatuh

Hormat Saya,  
Yoga Pangestu Asyhary Putra  
yoga.asyhary07@gmail.com Ganti akun

docs.google.com

---

**Usia \***

≤ 20 Tahun  
 21 - 25 Tahun  
 26 - 30 Tahun  
 31 - 35 Tahun  
 36 - 40 Tahun  
 ≥ 40 Tahun

**Pendidikan Terakhir \***

ANT/ATT I  
 ANT/ATT II  
 ANT/ATT III  
 Rating Able/Rating Forming

**Lama Bekerja \***

≤ 5 Tahun  
 6 - 10 Tahun  
 11 - 20 Tahun  
 > 20 Tahun

docs.google.com

---

**Replacement Crew**

1. Saya tidak keberatan bekerja bersama crew asing \*

Sangat Setuju  
 Setuju  
 Ragu - ragu  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju

2. Saya sudah berpengalaman bekerja di kapal dengan crew asing \*

Sangat Setuju  
 Setuju  
 Ragu - ragu  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju

3. Sebelum melakukan replacement, pihak manajemen melakukan perundingan terlebih dahulu kepada crew kapal

docs.google.com

3. Sebelum melakukan replacement, pihak manajemen melakukan perundingan terlebih dahulu kepada crew kapal

Sangat Setuju  
 Setuju  
 Ragu - ragu  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju

4. Replacement terjadi karena adanya crew yang akan habis kontraknya

Sangat Setuju  
 Setuju  
 Ragu - ragu  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju

5. Jika saya telah ditempatkan di kapal dengan crew asing saya akan berusaha meningkatkan kemampuan berbahasa

Sangat Setuju  
 Setuju  
 Ragu - ragu  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju

docs.google.com

5. Jika saya telah ditempatkan di kapal dengan crew asing saya akan berusaha meningkatkan kemampuan berbahasa

Sangat Setuju  
 Setuju  
 Ragu - ragu  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju

6. Saya siap dicalonkan kapan saja dan dimana saja ketika sudah habis kontrak kerja

Sangat Setuju  
 Setuju  
 Ragu - ragu  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju

7. Replacement terjadi berdasarkan pengalaman kerja

Sangat Setuju  
 Setuju  
 Ragu - ragu  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju

docs.google.com

7. Replacement terjadi berdasarkan pengalaman kerja

Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju  
 Sangat Setuju  
 Setuju  
 Ragu - ragu  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju

8. Replacement crew dapat terjadi karena adanya crew yang bermasalah di atas kapal

Sangat Setuju  
 Setuju  
 Ragu - ragu  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju

9. Dokumen sertifikat pelaut tidak mengalami

Sangat Setuju  
 Setuju  
 Ragu - ragu  
 Tidak Setuju  
 Sangat Tidak Setuju

docs.google.com

9. Dokumen sertifikat pelaut tidak mengalami expired pada saat replacement

Sangat Setuju

Setuju

Ragu - ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

10. Saya mengetahui tentang kebijakan replacement crew ke atas kapal

Sangat Setuju

Setuju

Ragu - ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

Kembali      Berkutnya      Kosongkan formulir

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. Laporan Penyalahgunaan - Persyaratan Layanan - Kebijakan Privasi

docs.google.com

**Kinerja**

Keterangan	Kode
1. Sangat Setuju (SS)	5
2. Setuju (S)	4
3. Ragu-ragu (RR)	3
4. Tidak Setuju (TS)	2
5. Sangat Tidak Setuju	1

1. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab

Sangat Setuju

Setuju

Ragu - ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

2. Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih dan efisien

Sangat Setuju

Setuju

Ragu - ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

3. Saya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya

Sangat Setuju

Setuju

Ragu - ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

4. Saya selalu memahami tugas yang diberikan oleh atasan

Sangat Setuju

Setuju

Ragu - ragu

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

5. Saya menjadi lebih konsisten dan fokus dalam bekerja

Sangat Setuju

Setuju

Ragu - ragu

6. Saya dapat bekerja sama dengan baik bersama atasan maupun bawahan saya di kapal

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu - ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

7. Saya selalu berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu - ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

8. Saya mampu mengatur pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya

8. Saya mampu mengatur pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu - ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

9. Pekerjaan yang saya kerjakan mempunyai kualitas yang baik

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu - ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

10. Kinerja saya selalu meningkat

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu - ragu
- Tidak Setuju

**Lampiran 2 :**

**Hasil Kuesioner Variabel X dan Variabel Y**

No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
2	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
9	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
12	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
17	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
19	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
22	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
27	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4
28	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
33	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
35	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
7	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
11	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
15	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
20	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
21	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
25	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
31	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
36	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
37	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4

**Lampiran 3 :**

**Hasil Tabel Output SPSS Klasifikasi Usia**

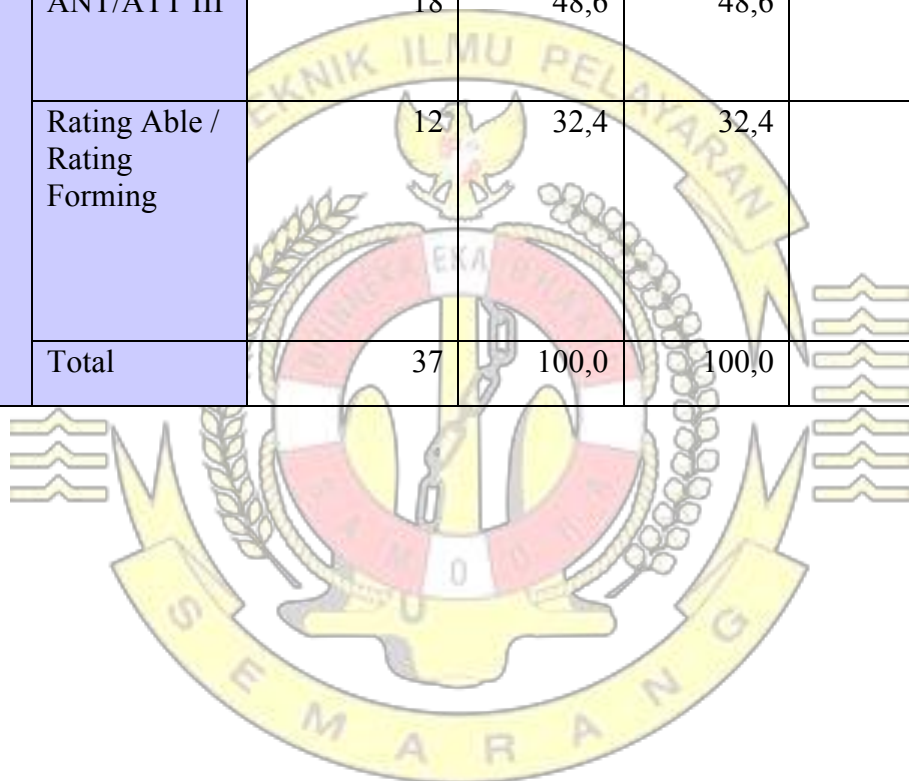
		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 20 Tahun	1	2,7	2,7	2,7
	21 - 25 Tahun	17	45,9	45,9	48,6
	26 - 30 Tahun	8	21,6	21,6	70,3
	31 - 35 Tahun	3	8,1	8,1	78,4
	36 - 40 Tahun	3	8,1	8,1	86,5
	≥ 40 Tahun	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	



**Lampiran 4 :**

**Hasil Tabel Output SPSS Pendidikan Terakhir**

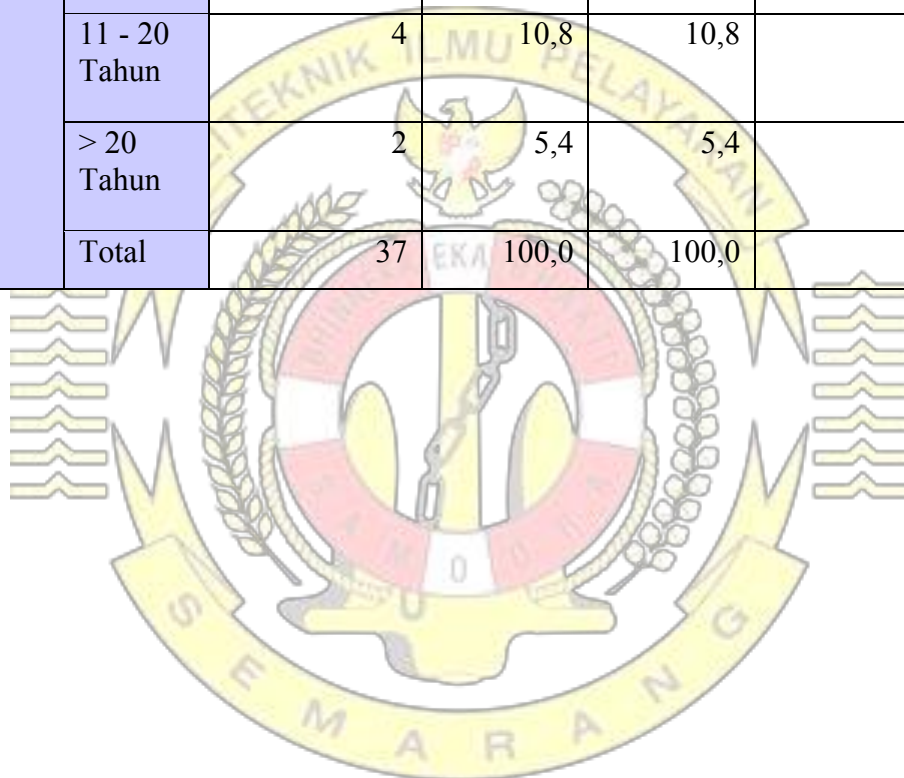
<b>PENDIDIKAN TERAKHIR</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ANT/ATT I	1	2,7	2,7	2,7
	ANT/ATT II	6	16,2	16,2	18,9
	ANT/ATT III	18	48,6	48,6	67,6
	Rating Able / Rating Forming	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	



**Lampiran 5 :**

**Hasil Tabel Output SPSS Lama Bekerja**

<b>LAMA BEKERJA</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 5 Tahun	26	70,3	70,3	70,3
	6 - 10 Tahun	5	13,5	13,5	83,8
	11 - 20 Tahun	4	10,8	10,8	94,6
	> 20 Tahun	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	



**Lampiran 6 :**

**Hasil Tabel Output SPSS Pengalaman Mutasi**

<b>MUTASI</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	37	100,0	100,0	100,0



**Lampiran 7 :**

**Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel X**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	37	1	5	4,30	0,740
X2	37	4	5	4,32	0,475
X3	37	3	5	4,46	0,558
X4	37	1	5	4,41	0,762
X5	37	3	5	4,11	0,658
X6	37	3	5	4,35	0,633
X7	37	3	5	4,46	0,650
X8	37	2	5	3,95	0,815
X9	37	4	5	4,43	0,502
X10	37	1	5	4,41	0,762
Valid N (listwise)	37				

**Lampiran 8 :**

**Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Y**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	37	4	5	4,51	0,507
Y2	37	4	5	4,38	0,492
Y3	37	4	5	4,38	0,492
Y4	37	3	5	4,27	0,608
Y5	37	3	5	4,30	0,618
Y6	37	4	5	4,51	0,507
Y7	37	4	5	4,32	0,475
Y8	37	4	5	4,30	0,463
Y9	37	4	5	4,22	0,417
Y10	37	4	5	4,22	0,417
Valid N (listwise)	37				

**Lampiran 9 :**

**Hasil Uji Validitas**

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	KETERANGAN
X.1	.404 <sup>*</sup>	0,0325	VALID
X.2	.670 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
X.3	.388 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
X.4	.653 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
X.5	.520 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
X.6	.876 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
X.7	.668 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
X.8	.655 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
X.9	.772 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
X.10	.653 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
Y.1	.515 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
Y.2	.609 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
Y.3	.733 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
Y.4	.676 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
Y.5	.784 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
Y.6	.696 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
Y.7	.740 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
Y.8	.864 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
Y.9	.871 <sup>**</sup>	0,0325	VALID
Y.10	.871 <sup>**</sup>	0,0325	VALID

**Lampiran 10 :**

**Hasil Uji Reliabilitas**

VARIABEL	Cronbach's Alpha	<i>Role Of Thumb</i>	KETERANGAN
X	0,816	0,70	RELIABEL
Y	0,899	0,70	RELIABEL



**Lampiran 11 :**

**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,41770127
Most Extreme Differences	Absolute	0,171
	Positive	0,171
	Negative	-0,132
Test Statistic		0,171
Asymp. Sig. (2-tailed)		,008 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

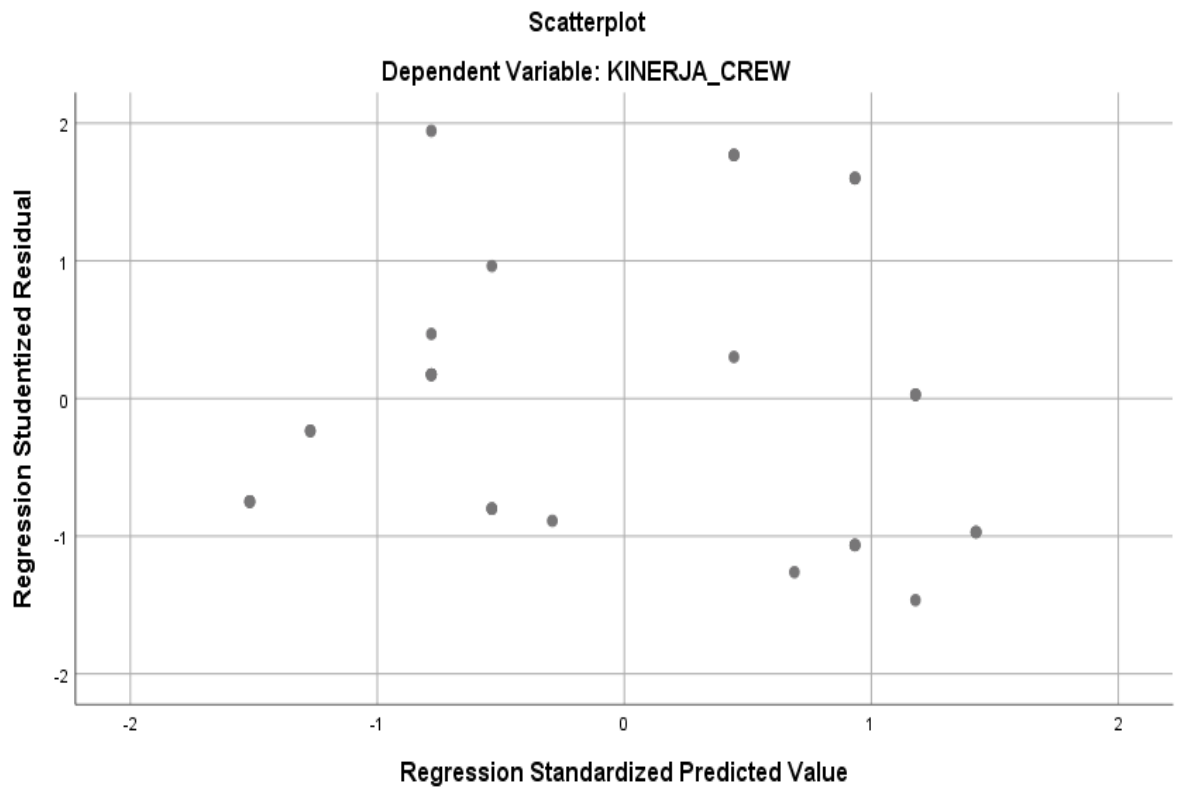
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



**Lampiran 12 :**

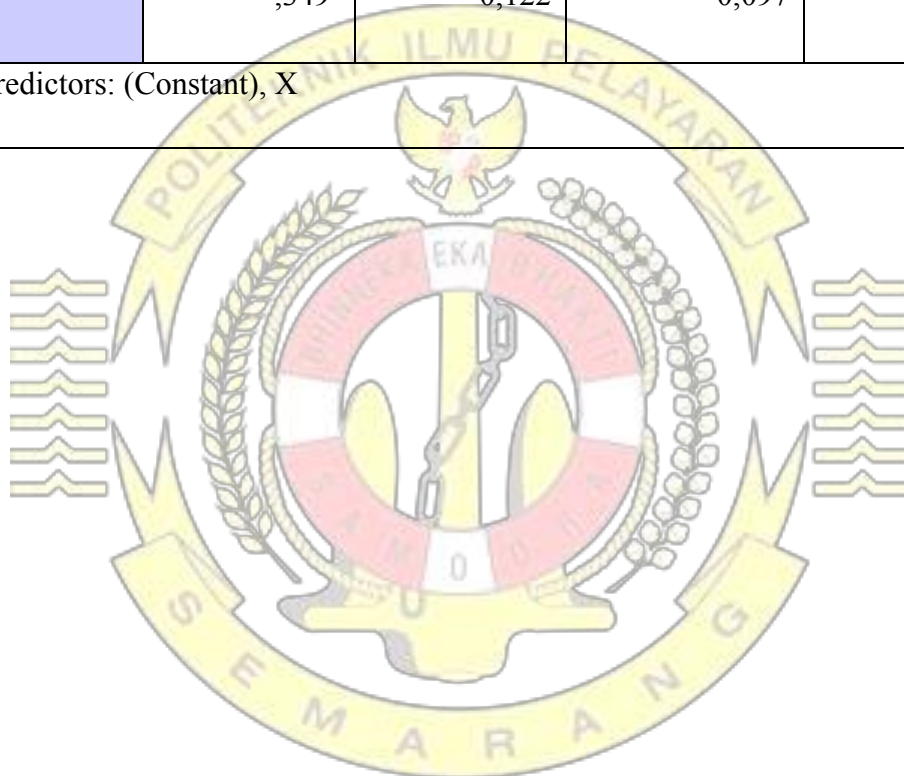
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



**Lampiran 13 :**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

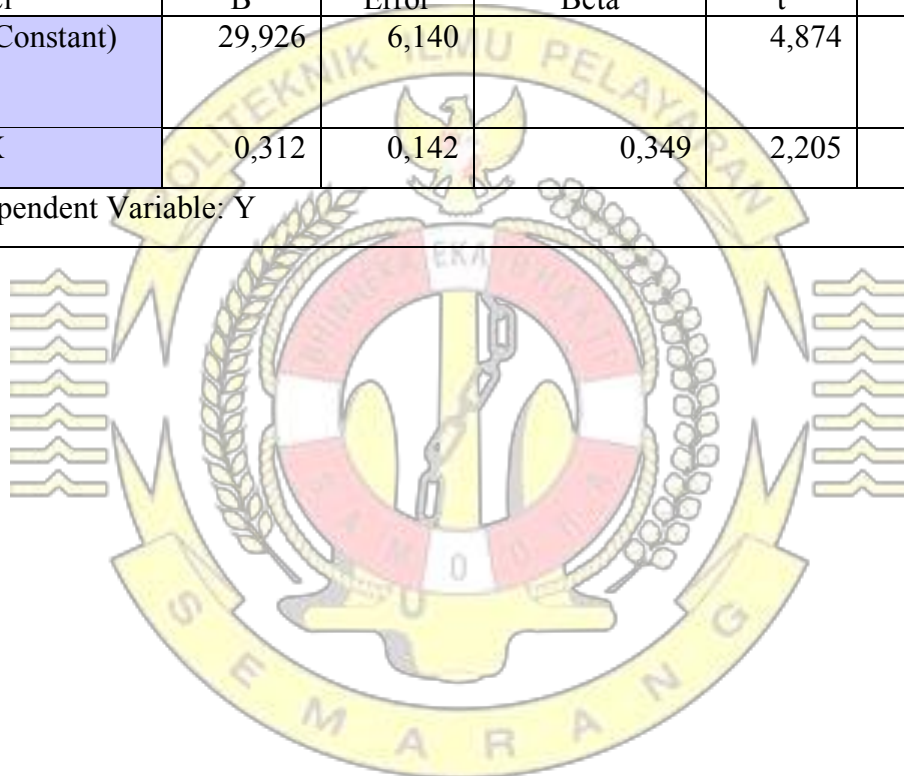
<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,349 <sup>a</sup>	0,122	0,097	3,466
a. Predictors: (Constant), X				



**Lampiran 14 :**

**Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,926	6,140		4,874	0,000
	X	0,312	0,142	0,349	2,205	0,034
a. Dependent Variable: Y						



**Lampiran 15 :**

**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,926	6,140		4,874	0,000
	X	0,312	0,142	0,349	2,205	0,034

a. Dependent Variable: Y

