



**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN
WORK-LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS *CREW*
ANTHONY VEDER DI PT AUGUSTEA INTCREWS
INDONESIA**

SKRIPSI

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

Oleh

**ALDY DAFFA SYAFI
NIT. 592211318385 K**

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

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP LOYALITAS CREW ANTHONY VEDER DI
PT AUGUSTEA INTCREWS INDONESIA**

DISUSUN OLEH :

ALDY DAFFA SYAFI

NIT : 592211318385 K

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujukan di depan Dewan Penguji

Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, 28 April 2020

Dosen Pembimbing I
Materi

SRI PURWANTINI, SE, S.Pd, MM
NIP. 19661217 198703 2 002

Dosen Pembimbing II
Metodologi Penelitian

AGUS LEONARD TOGATOROP, S.SiT., M.Si
NIP. 19840815 200712 1 002

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

Dr. ANDI PRASTIAWAN, S.SiT., M.M.
NIP. 19810103 201507 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS *CREW* ANTHONY VEDER DI PT AUGUSTEA INTCREWS INDONESIA”

Karya,

Nama : Aldy Daffa Syafi

NIT : 592211318385 K

Program Studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Prodi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang pada hari Rabu, 29 April 2026

Semarang, 29 April 2026

PENGUJI

Penguji I Dr. Ir. Mafrisal, M. T., M.Mar.E., I.P.U.

Pembina Utama Muda (IV/C)

NIP. 19730205 199903 1 002

Penguji II Agus Leonard Togatorop, S.SiT., M.Si

Penata (III/c)

NIP. 19840815 200712 1 002

Penguji III Okvita Wahyuni, S. ST., M.M.

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19781024 200212 2 002

Mengetahui dan Menyetujui
Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Dr. Ir. MAFRISAL, M. T., M.Mar.E., I.P.U.
Pembina Utama Muda (IV/C)
NIP. 19730205 199903 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aldy Daffa Syafi

NIT : 592211318385

Program Studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan

Skripsi dengan judul “PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS *CREW* ANTHONY VEDER DI PT AUGUSTEA INTCREWS INDONESIA”

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri yang disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, serta tidak mengandung unsur plagiarisme baik sebagian maupun seluruhnya dan bukan merupakan hasil penjiplakan dari karya orang lain. Setiap pendapat, teori atau temuan yang berasal dari pihak lain telah dikutip dan dirujuk sesuai dengan kaidah dan etika penulisan ilmiah yang berlaku. Dengan pernyataan ini, saya bersedia menerima segala bentuk sanksi sesuai dengan ketentuan berlaku apabila di kemudian hari terbukti terdapat pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini.

Semarang, 28 April 2026

Yang menyatakan



ALDY DAFFA SYAFI

592211318385 K

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

1. “Keberhasilan adalah hasil dari usaha yang tidak berhenti di tengah jalan.”
(Aldy Daffa Syafi, 2026)
2. “Bermimpilah setinggi langit, jika engkau jatuh, engkau akan jatuh di antara bintang-bintang.” (Ir. Soekarno)

Persembahan :

1. Kedua orang tua penulis yang tercinta, bapak Ilham M. Mar. E dan Ibu Sri Murtiningsih yang penulis sayangi, yang selalu mendoakan dan membantu dalam penulisan skripsi ini.
2. Kepada Dosen dan Pengajar di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang memberikan ilmu dan pengetahuan bermanfaat kepada penulis
3. Sahabat penulis, Shandya Aissy Syafaq, Marvel Ray Rolemawa, Muhammad Adip Anwar, Muhammad Syaiful Latif, Mirza Alifian, rekan rekan KALK 8B, seta Keluarga Besar Bedjaners Semarang yang selalu memberikan dukungan, kebersamaan, dan semangat dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Pimpinan dan seluruh staf PT AUGUSTEA INTCREWS INDONESIA yang telah memberikan kesempatan, pengalaman, serta dukungan kepada penulis.

PRAKATA

Alhamdulillahirabbil ‘alamin, segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan kemudahan yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Work-life balance* terhadap Loyalitas Crew Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sebagai teladan dalam menjalani kehidupan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Program Diploma IV pada Program Studi Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan (TALK), Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

Proses penyusunan skripsi ini tidak hanya menjadi bagian dari kewajiban akademik, tetapi juga merupakan perjalanan pembelajaran yang memberikan pemahaman mengenai pentingnya peran sumber daya manusia, khususnya pelaut, dalam menunjang keberlangsungan operasional perusahaan pelayaran. Pengalaman penulis selama praktik darat turut memberikan gambaran nyata yang memperkuat dasar penelitian ini. Dalam proses tersebut, penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Mafrisal, M.T., M.Mar.E. selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Bapak Dr. Andi Prastiawan, S.Si.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan (TALK) Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
3. Ibu Sri Purwantini, S.E., S.Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi.
4. Bapak Agus Leonard Togatorop, S.SiT., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan koreksi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan tenaga kependidikan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman berharga kepada penulis.

6. PT Augustea Intcrews Indonesia yang telah memberikan kesempatan serta dukungan dalam pelaksanaan penelitian.
7. Kedua orang tua dan keluarga yang senantiasa memberikan doa, semangat, dan dukungan yang tidak pernah terputus.
8. Rekan-rekan serta seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna perbaikan di masa mendatang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menjadi tambahan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang kepelabuhanan dan manajemen sumber daya manusia.

Semarang, 29 April 2026



ALDY DAFFA SYAFI

592211318385 K

ABSTRAKSI

Syafi, Aldy Daffa 2026. “*Pengaruh Dukungan Organisasi dan Work-life balance Terhadap Loyalitas Crew Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia*”, Skripsi. Program Diploma IV, Program Studi Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Sri Purwantini SE, S.Pd, MM Pembimbing II: Agus Leonard Togatorop, S.SiT, M.Si

Loyalitas *crew* sangat mendukung keberlangsungan operasional perusahaan pelayaran di tengah tuntutan kerja yang tinggi dan kondisi kerja yang kompleks. Dukungan organisasi dan *work-life balance* mendukung loyalitas *crew*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap loyalitas *crew* Anthony veder di PT Augustea Intcrews Indonesia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* yaitu sebanyak 30 responden. Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F dengan bantuan program SPSS.

Hasil pengujian secara parsial dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas ditunjukkan pada uji t dengan $t_{hitung} 3,368 > t_{tabel} 2,051$, *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas ditunjukkan pada uji t dengan $t_{hitung} 4,098 > t_{tabel} 2,051$. Hasil pengujian simultan dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap loyalitas berpengaruh secara signifikan ditunjukkan pada uji F dengan nilai $F_{hitung} 174.234 > F_{tabel} 3,35$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan organisasi dan *work-life balance* yang dirasakan oleh *crew*, maka loyalitas terhadap perusahaan akan semakin meningkat.

Kata kunci: Dukungan organisasi, *Work-life balance*, Loyalitas

ABSTRACT

Syafi, Aldy Daffa 2026. “The Influence of Organizational Support and Work-life balance on the Loyalty of Anthony Veder Crew at PT Augustea Intcrews Indonesia”. Undergraduate Thesis. Diploma IV Program, Study Program of Sea Transportation and Port Management, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Supervisor I: Sri Purwantini, S.E., S.Pd., M.M. Supervisor II: Agus Leonard Togatorop, S.SiT., M.Si.

Crew loyalty plays a crucial role in supporting the sustainability of shipping company operations amid high job demands and complex working conditions. Organizational support and work-life balance are important factors that influence crew loyalty. This study aims to examine the effect of organizational support and work-life balance on the loyalty of Anthony Veder crew at PT Augustea Intcrews Indonesia.

This research employs a quantitative approach using questionnaires as the primary data collection instrument. The sample in this study uses a saturated sampling technique, consisting of 30 respondents. The analysis method applied is multiple linear regression. Data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption tests, correlation analysis, and hypothesis testing using t-test and F-test with the assistance of SPSS software.

The partial test results indicate that organizational support has a significant effect on loyalty, as shown by the t-test where t-value (3.368) > t-table (2.051). Work-life balance also has a significant effect on loyalty, as indicated by the t-test where t-value (4.098) > t-table (2.051). Simultaneously, organizational support and work-life balance have a significant effect on loyalty, as demonstrated by the F-test where F-value (174.234) > F-table (3.35). These findings indicate that the better the organizational support and *work-life balance* perceived by the crew, the higher their loyalty to the company.

Keywords: Organizational Support, *Work-life balance*, Loyalty

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAKSI	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	12
A. Deskripsi Teori	12
B. Definisi Operasional.....	26
C. Kerangka Berpikir.....	27
D. Hipotesis.....	28
BAB III PROSEDUR PENELITIAN	29
A. Metode Penelitian.....	29
B. Populasi dan Sampel	29
C. Instrumen Penelitian	31
D. Teknik Pengolahan Data	34
E. Teknik Analisis Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN, PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN	46
A. Deskripsi Hasil Penelitian	46
B. Uji Persyaratan Analisis	55
C. Hasil Pengujian Hipotesis	61
D. Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	69
A. SIMPULAN	69
B. KETERBATASAN PENELITIAN	70
C. SARAN	71
Daftar Pustaka	72



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-survey.....	5
Tabel 2.1 Definisi Operasional	26
Tabel 2.2 Interpretasi Koefisien Korelasi	42
Tabel 3.1 Skala Likert.....	34
Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Jabatan di atas Kapal.....	50
Tabel 4.6 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Dukungan Organisasi (X1)	52
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel <i>Work-life balance</i> (X ₂)	53
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Loyalitas Crew (Y).....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.14 Uji Korelasi.....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji T	62
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	63
Tabel 4.17 Hasil Analisa Regresi Berganda	64
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi	66

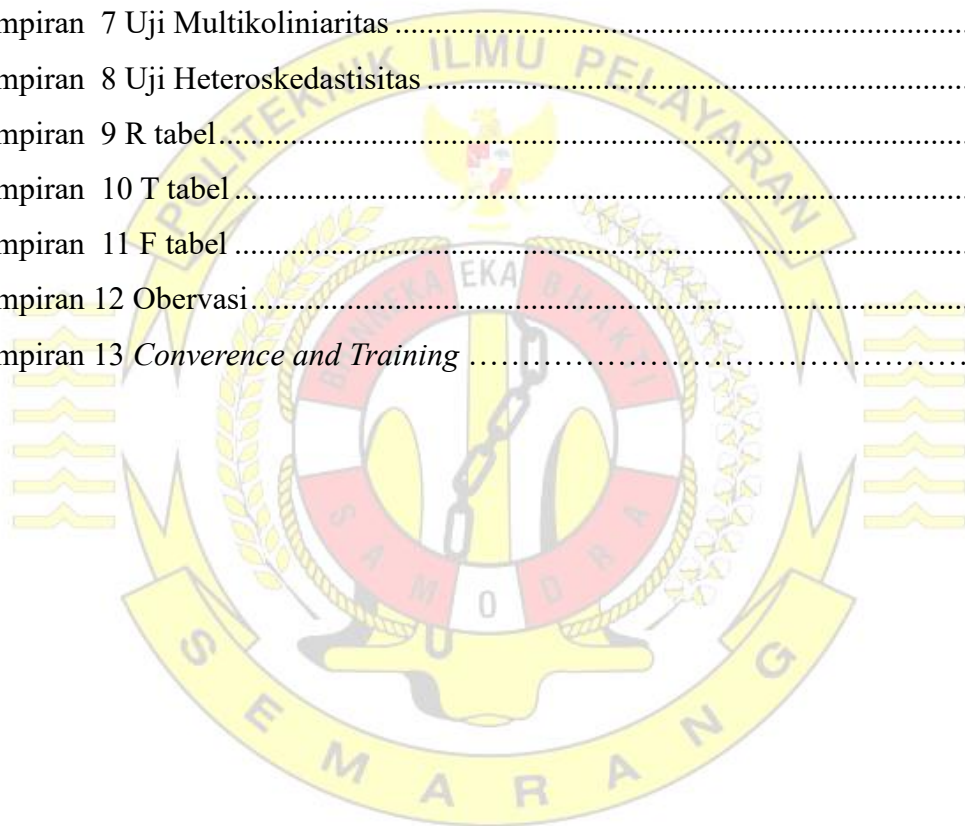
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel Kuesioner	76
Lampiran 2 Data Responden	81
Lampiran 3 Hasil Analisis Deskriptif	84
Lampiran 4 Uji Validitas	85
Lampiran 5 Uji Reabilitas	91
Lampiran 6 Uji Normalitas	92
Lampiran 7 Uji Multikolinieritas	93
Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas	94
Lampiran 9 R tabel	95
Lampiran 10 T tabel	96
Lampiran 11 F tabel	97
Lampiran 12 Obervasi	98
Lampiran 13 <i>Converence and Training</i>	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi industri pelayaran di tingkat internasional sekarang mengalami kompetisi yang semakin tajam, pergeseran aturan hukum, serta kenaikan standar terhadap mutu pelayanan maupun aspek keamanan. Perusahaan pelayaran dan penyedia awak kapal tidak hanya mengandalkan teknologi dan armada, tapi juga sumber daya manusia yang andal dan memiliki loyalitas yang tinggi. Dalam hal ini, *crew* sebagai ujung tombak operasional kapal menjadi sangat penting. Ketika *crew* merasa nyaman, didukung organisasi, dan sanggup untuk menjaga keseimbangan antara tugas kerja dan kehidupan pribadinya, maka organisasi memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan mereka dalam jangka panjang.

Berdasarkan regulasi yang diatur dalam UU No. 17/2008 mengenai pelayaran, awak kapal atau *crew* diartikan sebagai individu yang menjalankan tugas di kapal serta terikat dalam ikatan kerja dengan pihak operator maupun pemilik kapal. *Crew* yang secara umum terbagi menjadi tiga kelompok utama yaitu bagian *deck*, *engine*, dan *rating*. Bagian *deck* bertugas dalam navigasi, pengoperasian kapal, serta kegiatan bongkar muat yang dipimpin oleh Nakhoda dan perwira seperti *Chief Officer*, *Third Officer*, dan *Second Officer*. Bagian *engine* memiliki tanggung jawab terhadap pengoperasian dan pemeliharaan seluruh sistem permesinan kapal yang dipimpin oleh *Chief Engineer* dan dibantu oleh *Second Engineer*, *Third Engineer*. Sementara itu,

rating merupakan awak kapal non-perwira yang membantu pelaksanaan tugas operasional baik di bagian *deck* maupun *engine*, seperti *Able Bodied Seaman* (AB), *Ordinary Seaman* (OS), *Oiler*, dan *Wiper*. Pembagian ini menunjukkan bahwa operasional kapal merupakan hasil kerja terstruktur dan kolaboratif antarbagian yang saling bergantung satu sama lain.

Bekerja di atas kapal merupakan profesi yang penuh tekanan karena menuntut pelaut untuk berjauhan dengan keluarga dalam kurun waktu yang lama. Mengingat tingginya beban kerja tersebut, dunia internasional memberikan perhatian serius terhadap kesejahteraan pelaut melalui regulasi yang ketat. Berdasarkan aturan International Labour Organization (2006) dan standar IMO dalam STCW (2010), setiap pelaut wajib mendapatkan waktu istirahat minimal 10 jam dalam sehari guna mencegah kelelahan (*fatigue*) yang dapat membahayakan keselamatan pelayaran. Selain waktu istirahat harian, aturan ini juga membatasi masa kerja di atas kapal maksimal selama 11 hingga 12 bulan sebelum pelaut wajib dipulangkan untuk menjalani proses pemulihan di darat. Ketentuan hukum ini esensial untuk menjaga kesehatan fisik serta mental pelaut. Namun, pada realitasnya, jadwal operasional kapal yang padat sering kali mengakibatkan waktu istirahat dan jadwal kepulangan menjadi tidak menentu. Apabila perusahaan tidak memberikan dukungan organisasi yang kuat dalam mematuhi standarisasi ini, maka keseimbangan hidup (*work-life balance*) pelaut akan terganggu, yang pada akhirnya dapat menurunkan rasa loyalitas dan memicu keinginan pelaut untuk berhenti bekerja.

Loyalitas *crew* menjadi salah satu faktor yang mendukung stabilitas sumber daya manusia. Tingkat loyalitas yang tinggi membantu perusahaan mempertahankan awak kapal berpengalaman, mengurangi pergantian *crew*, dan memastikan kontinuitas pelayanan dalam jangka panjang. Menurut (Kinanti et al., 2021), selain menuntut penguasaan keterampilan dan kemampuan yang mumpuni, perusahaan juga membutuhkan loyalitas karyawan untuk menjaga stabilitas dan tujuan organisasi. Loyalitas merupakan sikap yang muncul dari keinginan seseorang untuk tetap setia, baik terhadap pekerjaannya, rekan kerja, atasan, maupun perusahaan tempat bekerja. Dengan demikian, perusahaan pelayaran perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong *crew* untuk memiliki komitmen tinggi dan rasa bangga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Salah satu upaya dalam manajemen sumber daya manusia untuk membangun loyalitas *crew* adalah melalui dukungan organisasi. Dukungan ini dapat berupa perhatian terhadap kesejahteraan *crew*, fasilitas komunikasi dengan keluarga, kebijakan cuti yang adil, pelatihan kerja, hingga pemberian penghargaan. (Fauzi et al., 2022) menekankan bahwa Tingkat loyalitas secara signifikan dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap dukungan organisasi. Dalam hal ini, komitmen akan tumbuh apabila organisasi diyakini mampu menghargai dedikasi serta memperhatikan aspek kesejahteraan anggotanya. Pandangan ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan, termasuk *crew*, dapat tumbuh ketika perusahaan benar-benar menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka, baik secara profesional maupun personal. Selain melalui

dukungan organisasi, *work-life balance* juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap loyalitas tenaga kerja.

Makna dukungan organisasi di industri pelayaran menjadi jauh lebih kompleks dibandingkan sekadar fasilitas kerja atau tunjangan. Dukungan organisasi berarti kehadiran organisasi dalam kehidupan sehari-hari *crew* atau *crew* kapal, baik ketika mereka berada di kapal maupun ketika *sign off* atau beristirahat di rumah. (Malanuwa et al., 2023) ketika individu merasakan adanya pengakuan dan kepedulian yang nyata dari organisasi, akan muncul kecenderungan untuk memandang dirinya sebagai bagian integral dari sistem tersebut. Rasa kepemilikan ini menjadi landasan bagi pengembangan relasi yang lebih konstruktif dan positif antara karyawan dengan organisasi. Dengan demikian, ketika *crew* merasa dihargai dan diperhatikan, mereka akan mengembangkan rasa memiliki yang kuat serta dorongan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Untuk memperkuat uraian, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui penyebaran kuesioner awal kepada 30 *crew* Anthony Veder. Pra-survey ini bertujuan melihat gambaran nyata mengenai dukungan organisasi, *work-life balance*, serta loyalitas yang dirasakan oleh *crew*. Hasil pra-survei menunjukkan dasar pendukung dalam mengidentifikasi permasalahan penelitian. Temuan awal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebijakan perusahaan dengan persepsi pelaut di lapangan, sehingga diperlukan analisis lebih mendalam.

Tabel 1. 1*Hasil Pra-survey*

Variabel	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
Dukungan Organisasi (X1)	Perhatian kesejahteraan	7	14	5	3	1
	Respons manajemen	6	15	5	3	1
	Dukungan moral & motivasi	8	13	5	3	1
	Fasilitas & perlengkapan	9	12	5	3	1
<i>Work-life balance</i> (X2)	Waktu kerja dan pribadi	6	13	6	4	1
	Istirahat & komunikasi keluarga	5	12	7	4	2
	Rotasi & cuti	6	12	6	4	2
Loyalitas <i>crew</i> (Y)	Kebanggaan & komitmen	10	13	5	1	1
	Penghargaan kinerja	9	14	5	1	1
	Niat bertahan	9	13	6	1	1

Sumber : Peneliti, 2026

Berdasarkan data pada tabel 1.1, menunjukkan sejumlah indikator masih memperoleh penilaian kurang optimal yaitu pada aspek komunikasi keluarga, waktu istirahat, rotasi kerja, serta ketanggapan manajemen terhadap kebutuhan *crew*. Meskipun loyalitas *crew* secara umum berada pada kategori baik, beberapa responden masih menunjukkan keraguan dalam hal niat bertahan dan penghargaan organisasi. Temuan awal ini menunjukkan adanya celah antara harapan *crew* dan kondisi aktual, sehingga penelitian mengenai pengaruh dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap loyalitas *crew* menjadi relevan untuk dikaji lebih mendalam.

Dukungan organisasi yang diberikan secara emosional maupun struktural sering kali menjadi jembatan bagi terciptanya keseimbangan hidup karyawan. Maka *work-life balance* adalah bagian utama yang tidak bisa dipisahkan dari

loyalitas. (Romadhoni et al., 2025) menjelaskan bahwa penerapan *work-life balance* memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk loyalitas karyawan. Organisasi yang secara konsisten mengutamakan kesejahteraan karyawan cenderung mengalami peningkatan komitmen terhadap organisasi serta penurunan tingkat turnover yang berarti. Dalam situasi seperti ini, *work-life balance* sangat penting dan merupakan komponen penting dari kesetiaan terhadap pekerjaan.

Bagi *crew*, Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bukan merupakan hal yang mudah untuk dilakukan. Mereka harus beradaptasi dengan tuntutan kerja yang tinggi, masa tugas berbulan-bulan di laut, serta jarak yang jauh dari keluarga. Oleh karena itu, peran kebijakan perusahaan menjadi sangat nyata melalui penyediaan sistem komunikasi dengan keluarga, jadwal rotasi yang teratur, serta dukungan psikologis. Jaenab & Mulyadin (2024) menjelaskan bahwa *work-life balance* memengaruhi loyalitas karyawan. Pekerja yang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka akan lebih berkomitmen dan setia kepada perusahaan. Sejalan dengan itu, (Tobing, 2022) menjelaskan loyalitas karyawan dapat terbentuk akibat *work-life balance*. Ketika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, lebih mungkin bagi *crew* di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal dan komunikasi dengan beberapa *crew*, diperoleh informasi bahwa sebagian besar *crew* merasa nyaman bekerja dan memiliki keinginan untuk bertahan lebih lama di perusahaan. Mereka juga

merasakan adanya dukungan organisasi serta penerapan *work-life balance* yang cukup baik selama bekerja. Namun demikian, beberapa *crew* menyampaikan bahwa masih terdapat kendala terkait pembagian jadwal kerja yang dirasa belum sepenuhnya adil serta masa cuti yang dinilai masih kurang optimal. Berbagai keterangan tersebut menunjukkan adanya perbedaan persepsi di antara *crew* mengenai dukungan organisasi dan *work-life balance* yang diterima. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap loyalitas *crew*, yang kemudian diperkuat melalui hasil pra-survey penelitian.

Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang berbeda tentang hubungan antara dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap loyalitas *crew*. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan penelitian lainnya menemukan bahwa pengaruh tersebut dapat berbeda tergantung pada konteks industri dan karakteristik tenaga kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya *research gap* yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, terutama pada profesi *crew* yang memiliki beban kerja dan kondisi psikologis berbeda dibandingkan karyawan perusahaan.

PT Augustea Intcrews Indonesia sebagai *manning agency* resmi yang menyalurkan *crew* untuk kapal-kapal milik Anthony Veder menjadi representasi nyata dari fenomena tersebut. *Crew* di perusahaan ini tidak hanya menghadapi tuntutan teknis dalam pekerjaan, tetapi juga tekanan psikologis akibat durasi kerja yang panjang dan keterpisahan dari keluarga. Berdasarkan

uraian tersebut, dapat dipahami bahwa dukungan organisasi dan penerapan *work-life balance* merupakan faktor penting dalam membentuk loyalitas *crew*. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan rasa aman, kesejahteraan, serta keterikatan emosional antara *crew* dan perusahaan. Ketika *crew* merasa dihargai, didukung, dan memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, maka loyalitas terhadap perusahaan akan tumbuh secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Work-life balance* terhadap Loyalitas *Crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia.”**

B. Identifikasi Masalah

Peneliti menemukan beberapa hal yang menjadi masalah, diantaranya berikut ini :

1. Masih terdapat *crew* yang merasa dukungan organisasi belum sepenuhnya optimal, baik dalam aspek kesejahteraan, fasilitas kerja, maupun perhatian terhadap kebutuhan personal dan profesional mereka.
2. Belum diketahui sejauh mana dukungan organisasi dapat meningkatkan loyalitas *crew*, khususnya dalam konteks kerja *crew* yang memiliki ritme dan tekanan kerja tinggi.
3. Kondisi *work-life balance crew* belum sepenuhnya seimbang karena tuntutan pekerjaan di laut dan waktu terbatas untuk keluarga, sehingga dapat memengaruhi tingkat loyalitas *crew* terhadap perusahaan.

C. Batasan Masalah

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi loyalitas *crew*, sehingga peneliti menetapkan batasan masalah agar fokus penelitian tetap terarah dan tidak meluas, maka penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap loyalitas *crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2021), Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang disusun berdasarkan topik penelitian dan menjadi pedoman utama dalam pelaksanaan penelitian, serta menggambarkan aspek-aspek yang akan dikaji oleh peneliti. Rumusan masalah digunakan untuk memberikan kejelasan terhadap tujuan penelitian dan batas kajian yang akan dilakukan. Berdasarkan fokus penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap loyalitas *crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap loyalitas *crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap loyalitas *crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Menurut (Ayuningtyas et al., 2012), tujuan penelitian merupakan bentuk pernyataan yang berasal dari rumusan masalah dan menggambarkan hasil yang ingin dicapai oleh peneliti. Tujuan penelitian ini untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji secara empiris pengaruh program dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap loyalitas *crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia. Berikut tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap loyalitas *crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap loyalitas *crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan *work-life balance* secara simultan terhadap loyalitas *crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Menurut (Kurniati et al., 2022), manfaat penelitian merupakan uraian yang menjelaskan nilai atau hasil yang diharapkan setelah penelitian dilaksanakan. Secara umum, manfaat penelitian terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoretis

Diharapkan hasil penelitian ini akan membantu kemajuan penelitian, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menambah

penelitian empiris tentang bagaimana dukungan organisasi dan *work-life balance* memengaruhi loyalitas *crew*. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis serta memberikan pemahaman mendalam mengenai keterkaitan antara dukungan organisasi, *work-life balance*, dan loyalitas *crew*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT Augustea Intcrews Indonesia

Penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen untuk membuat dan menerapkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih fleksibel, terutama yang terkait dengan peningkatan dukungan organisasi dan penerapan *work-life balance* bagi *crew*. Penelitian ini diharapkan membantu perusahaan untuk memahami aspek-aspek yang paling memengaruhi loyalitas *crew*, sehingga dapat menekan tingkat *turnover*, memperkuat komitmen kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja *crew* Anthony Veder.

b. Bagi Crew

Diharapkan penelitian ini mampu memperluas pemahaman mengenai peran *work-life balance* dalam mendukung kesejahteraan serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, serta *crew* dapat lebih memahami manfaat dari dukungan organisasi yang diberikan dan menggunakannya sebagai motivasi untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis serta memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger et al. (1986) Dukungan organisasi atau Perceived Organizational Support (POS) merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kerja mereka dan memperhatikan sejahteraan mereka. Persepsi ini terbentuk melalui proses pengalaman karyawan dalam berinteraksi dengan organisasi, baik melalui kebijakan, perlakuan atasan, maupun penghargaan atas usaha yang telah mereka berikan. Ketika organisasi memberikan perhatian dan perlakuan konsisten, karyawan akan mengembangkan keyakinan bahwa organisasi memiliki komitmen terhadap diri mereka.

Rhoades & Eisenberger (2002) menegaskan bahwa POS merupakan evaluasi menyeluruh karyawan terhadap hubungan mereka dengan organisasi. Evaluasi ini terbentuk dari persepsi atas keadilan kebijakan organisasi, dukungan atasan, serta imbalan dan kondisi kerja yang diberikan. Ketika ketiga aspek ini dirasakan positif, karyawan akan menilai bahwa organisasi benar-benar peduli pada kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi tidak hanya dipahami sebagai bentuk administratif, tetapi juga sebagai dukungan psikologis yang memengaruhi stabilitas mental dan kesiapan kerja *crew*.

Penelitian terdahulu mendukung pentingnya dukungan organisasi bagi *crew*. Yorulmaz & Kaya (2023) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan ketahanan mental *crew* selama bertugas di laut. Dukungan berupa komunikasi yang jelas, perhatian terhadap kondisi emosional, serta fasilitas yang memadai membantu *crew* mengurangi stres dan meningkatkan kesiapan kerja. Temuan ini menguatkan bahwa dukungan organisasi memiliki dampak langsung terhadap kemampuan *crew* dalam menghadapi kondisi kerja yang penuh tekanan.

Selain itu, Senbursa & Dunder (2024) menunjukkan bahwa dukungan organisasi juga meningkatkan efektivitas kerja dan rasa percaya *crew* terhadap perusahaan. Ketika *crew* merasakan adanya dukungan struktural dan emosional, mereka lebih tenang dalam menjalankan tugas dan menunjukkan tingkat kebahagiaan kerja yang lebih tinggi. Persepsi terhadap dukungan organisasi pada akhirnya membentuk hubungan timbal balik positif, semakin besar dukungan yang dirasakan, semakin tinggi loyalitas, komitmen, dan motivasi yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) terdapat faktor yang memengaruhi persepsi dukungan organisasi yaitu :

a. *Fairness*

Keadilan organisasi bagi *crew* mencerminkan sejauh mana perusahaan menerapkan kebijakan dan penugasan secara

setara, rotasi kapal, serta pemberian kesempatan pelatihan tanpa membedakan jabatan atau senioritas tertentu. *Crew* merasa organisasi mendukung mereka apabila informasi mengenai kontrak, perjalanan, dan aturan keselamatan diberikan secara jelas dan konsisten. Selain keadilan prosedural, *crew* juga menilai keadilan dalam interaksi sosial.

b. *Supervisor Support*

Dukungan atasan menjadi aspek yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Atasan yang berada di kantor maupun yang bertugas sebagai perwira kapal, berperan langsung dalam memberikan arahan, evaluasi, serta perhatian terhadap kondisi fisik dan mental *crew* selama masa berlayar. Ketika atasan menunjukkan empati, memberikan bantuan saat terjadi masalah teknis maupun pribadi, serta memastikan keselamatan kru, *crew* akan menilai bahwa organisasi benar-benar peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan ini mencakup komunikasi yang responsif, pembagian tugas yang manusiawi, dan dorongan motivasi saat menghadapi tekanan kerja di laut.

c. *Organizational Rewards dan Job Conditions*

Bagi *crew*, persepsi dukungan organisasi juga tercermin dari penghargaan dan kondisi kerja yang diberikan perusahaan. Penghargaan tersebut dapat berupa gaji yang layak sesuai

standar internasional, tunjangan keselamatan, insentif tambahan, serta kesempatan promosi ke jenjang perwira. Kondisi kerja yang baik meliputi fasilitas keselamatan di kapal, ruang tinggal yang layak, perlengkapan kerja yang memadai, serta kebijakan rotasi yang memungkinkan *crew* memiliki waktu istirahat cukup sebelum kembali berangkat. Ketika seluruh aspek ini terpenuhi, *crew* merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian terhadap kenyamanan, keamanan, dan perkembangan karier mereka.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) terdapat beberapa indikator persepsi dukungan organisasi yaitu :

a. *Fairness*

Persepsi dukungan organisasi pada indikator ini diukur melalui, *crew* merasa bahwa pembagian jadwal penugasan dilakukan secara adil, prosedur rotasi dan penempatan jabatan diterapkan secara konsisten, serta *crew* menerima informasi yang jelas sebelum keputusan operasional diberlakukan. *Crew* juga menilai bahwa mereka diperlakukan dengan hormat baik saat berada di kantor maupun ketika aktif bertugas di kapal.

b. *Supervisor Support* (Dukungan Atasan)

Persepsi dukungan organisasi pada indikator ini diukur melalui: *Crew* merasakan bahwa atasan di kantor maupun

perwira kapal memberikan arahan yang jelas sebelum berlayar, memberikan perhatian terhadap kondisi fisik dan mental *crew*, dan membantu ketika muncul kendala selama masa tugas. Atasan juga memberikan umpan balik yang membangun, menciptakan komunikasi yang terbuka, serta menunjukkan kepedulian yang membuat *crew* merasa dihargai sebagai bagian dari organisasi.

c. *Organizational Rewards and Job Conditions*

Persepsi dukungan organisasi pada indikator ini diukur melalui: *Crew* merasa mendapatkan kompensasi dan tunjangan yang sesuai dengan beban tugas, memperoleh fasilitas kerja yang layak dan aman selama berada di kapal, serta memiliki kepastian terkait keselamatan kerja. Selain itu, *crew* diberi kesempatan mengikuti pelatihan, pembaruan sertifikasi, dan peningkatan kompetensi untuk menjalankan tugas secara profesional.

Berdasarkan pemaparan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah di uraikan, didapatkan bahwa dukungan organisasi merupakan bentuk perhatian, penghargaan, serta kepedulian organisasi terhadap kontribusi dan kesejahteraan karyaan. Dukungan organisasi tercermin melalui perlakuan yang adil, dukungan atasan, serta pemberian fasilitas dan kondisi kerja yang lebih baik, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong

karyawan untuk menunjukkan komitmen dan kesediaan berkontribusi secara optimal. Oleh karena itu, dukungan organisasi menjadi faktor penting yang berpotensi memengaruhi loyalitas *crew* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan pelayaran.

2. *Work-life balance*

Work-life balance pada dasarnya merujuk pada kemampuan seseorang dalam membagi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara selaras sehingga keduanya dapat berjalan tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan. J. Greenhaus (2011) menjelaskan bahwa keseimbangan ini tercapai ketika individu mampu merasakan tingkat kepuasan serta performa yang relatif seimbang antara peran kerja dan peran di luar pekerjaan. Maka ini memberikan gambaran bahwa keseimbangan hidup bukan hanya persoalan membagi waktu, tetapi lebih pada bagaimana seseorang menjaga kondisi psikologis dan emosionalnya tetap stabil ketika dihadapkan pada tanggung jawab yang berbeda. Bagi *crew*, yang bekerja dalam waktu yang lama dan berada jauh dari keluarga, kemampuan menjaga keseimbangan ini menjadi bagian penting untuk tetap merasa terkendali dan nyaman.

J. H. Greenhaus & Beutell (1985) menjelaskan bahwa ketidakseimbangan akan muncul ketika tuntutan dari satu peran, baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi, mulai mengganggu pemenuhan peran lainnya. Konflik tersebut dapat berupa benturan waktu, tekanan, ataupun perilaku, yang pada akhirnya berdampak pada kondisi

emosional seseorang. Penelitian Hulu & Baene (2024) menunjukkan bahwa konflik peran yang tidak dikelola dapat berakibat pada kelelahan emosional dan penurunan motivasi. *Crew Anthony Veder* yang harus bekerja di lingkungan terbatas serta hidup jauh dari keluarga, kemampuan menjaga keseimbangan hidup menjadi semakin penting agar mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih tenang dan tetap merasa terhubung dengan kehidupan pribadi mereka.

Implementasi *work-life balance* menjadi semakin krusial pada profesi dengan tingkat risiko dan tanggung jawab keselamatan yang tinggi, seperti halnya pelaut. Fenomena ini sejalan dengan penelitian pada profesi *Air Traffic Controller* yang memiliki karakteristik beban kerja serta tekanan mental serupa, di mana ditemukan bahwa tingkat *work-life balance* berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan hidup yang dirasakan oleh individu, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (Karlina & Suratman, 2026). Ketidakmampuan organisasi dalam memfasilitasi kebutuhan personal individu di luar jam kerja dapat memicu konflik peran yang pada akhirnya menggerus loyalitas pekerja terhadap instansi (Karlina & Suratman, 2026). Dengan demikian, penguatan kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup menjadi strategi fundamental bagi organisasi di sektor transportasi untuk menjaga komitmen jangka panjang sumber daya manusianya.

Mauludi & Kustini (2022) menemukan bahwa keseimbangan waktu dan keterlibatan dapat membantu menurunkan stres kerja dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan Reners et al. (2024), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berkontribusi pada meningkatnya kepuasan dan loyalitas karyawan, terutama pada pekerjaan dengan intensitas tinggi seperti industri pelayaran. Penelitian Hulu & Baene (2024) turut menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi dapat melemahkan motivasi serta menurunkan komitmen terhadap organisasi. Bagi *crew* Anthony Veder, kondisi ini sangat relevan mengingat mereka menghadapi tekanan fisik dan emosional yang besar selama bekerja, sehingga *work-life balance* menjadi salah satu aspek penting dalam membentuk rasa nyaman dan loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Schabracq dalam Nafis dalam Gaol et al. (2023), terdapat beberapa faktor yang berperan dalam membentuk *work-life balance* seseorang, antara lain:

a. Karakteristik kepribadian

Sifat dan karakter individu berpengaruh penting terhadap bagaimana seseorang menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Setiap individu memiliki cara tersendiri dalam mengelola stres, tekanan, dan pengalaman kerja,

sehingga perbedaan karakter dapat menentukan seberapa baik seseorang mencapai keseimbangan.

b. Karakteristik keluarga

Faktor keluarga menjadi aspek yang sangat berpengaruh dalam menciptakan keseimbangan hidup. Besarnya tanggung jawab keluarga, kebutuhan dukungan emosional, dan dinamika hubungan di rumah dapat memicu atau meredam konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c. Karakteristik pekerjaan

Tuntutan kerja seperti beban tugas, jam kerja panjang, tekanan pekerjaan, serta lingkungan kerja memberi pengaruh langsung terhadap tingkat keseimbangan. Semakin tinggi intensitas pekerjaan, semakin besar kemungkinan munculnya konflik antara peran kerja dan kehidupan pribadi.

d. Sikap individu

Cara seseorang memandang dan memprioritaskan kedua peran yaitu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menentukan kemampuan mereka mempertahankan keseimbangan. Sikap positif, kemampuan mengatur waktu, dan kesadaran diri membantu individu mengurangi konflik peran.

Berikut ini beberapa indikator *work-life balance* menurut J. H. Greenhaus et al. (2003):

a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Indikator ini menggambarkan kemampuan *crew* membagi waktu secara memadai antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Pada konteks pelayaran, indikator ini tercermin dari kesempatan beristirahat, pengaturan jadwal kerja di kapal, serta waktu untuk berkomunikasi dengan keluarga.

b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Menggambarkan tingkat keterlibatan psikologis yang seimbang dalam peran kerja dan kehidupan pribadi. *Crew* dikatakan seimbang apabila mereka mampu fokus bekerja tanpa kehilangan keterikatan emosional dengan keluarga.

c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Menilai tingkat kepuasan relatif antara peran kerja dan peran pribadi. *Crew* mencapai *satisfaction balance* ketika mereka merasa puas terhadap kondisi kerja di kapal sekaligus tidak kehilangan kepuasan dalam hubungan keluarga dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan pembahasan teori dan temuan peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi individu. Keseimbangan ini tercermin dari kemampuan seorang *crew* dalam mengelola waktu, peran, serta tanggung jawab kerja dan non-kerja secara proposional. *Work-life balance* yang baik dapat

mengurangi tekanan kerja, meningkatkan kepuasan hidup, serta menciptakan kondisi psikologis yang lebih stabil. Dengan demikian, *work-life balance* memiliki peran penting dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga relevan untuk dikaji pengaruhnya terhadap loyalitas *crew* dalam lingkungan kerja pelayaran yang memiliki karakteristik khusus dan menantang.

3. Loyalitas Crew

Loyalitas *crew* adalah kondisi ketika karyawan menunjukkan kesediaan untuk tetap bertahan, memenuhi tanggung jawabnya, serta memberikan kontribusi yang konsisten kepada organisasi (Eka Pusparini et al., 2025). Loyalitas ini muncul ketika karyawan merasa dihargai, memperoleh kesempatan berkembang, serta merasakan lingkungan kerja yang mendukung. Pemahaman ini diperkuat oleh teori komitmen organisasi Meyer & Allen (1991), yang menyatakan bahwa loyalitas tercermin dari keterikatan afektif, pertimbangan keberlanjutan, dan rasa kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi. Selain itu, Greenhaus menjelaskan bahwa keterikatan emosional dalam peran pekerjaan sangat dipengaruhi oleh pengalaman positif yang dirasakan individu, sehingga semakin kuat kualitas hubungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan loyalitas kepada perusahaan.

Dalam perspektif lain, loyalitas juga dipahami sebagai kemauan karyawan untuk bekerja sepenuh hati, menaati aturan, serta menjaga

hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan. Hendri dalam Eka Pusparini et al. (2025) menegaskan bahwa loyalitas tidak hanya berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja, tetapi lebih kepada keterikatan emosional dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi. Taurusta dalam Eka Pusparini et al. (2025) menambahkan bahwa loyalitas mencerminkan kemampuan karyawan memberikan kontribusi maksimal meskipun menghadapi tekanan. Loyalitas *crew* tercermin melalui kesediaan mereka tetap bertugas dalam rotasi panjang, menghadapi kondisi kerja berisiko, dan tetap menjunjung profesionalisme selama berada di laut.

Penelitian oleh Kinanti et al. (2021) menemukan bahwa awak kapal tetap menunjukkan loyalitas tinggi meskipun tidak mendapatkan jaminan formal dari perusahaan, karena adanya rasa kebersamaan dan dukungan antarpegawai yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa faktor emosional dan hubungan sosial memegang peranan penting dalam membangun loyalitas *crew*. Lingkungan kerja yang harmonis dan rasa aman psikologis meningkatkan kenyamanan karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

Selanjutnya, penelitian Malanuwa et al. (2023) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi, meskipun tidak signifikan secara statistik, tetap memberikan kontribusi positif terhadap loyalitas karyawan. Rinda Pratiwi (2021) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung organisasi cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan. Temuan tersebut relevan dengan konteks *crew*, yang membutuhkan stabilitas emosional dan rasa aman untuk menghadapi tekanan fisik dan kondisi kerja di laut.

Menurut Eka Pusparini et al. (2025), loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yang membentuk keterikatan emosional dan komitmen *crew* yaitu :

1) Lingkungan kerja yang mendukung

Hubungan yang harmonis, suasana kerja yang nyaman, dan dukungan sosial meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

2) Penghargaan dan apresiasi

Reward, pengakuan prestasi, dan perlakuan adil memperkuat perasaan dihargai oleh perusahaan.

3) Kesempatan berkembang

Akses terhadap pelatihan, jenjang karier, dan peningkatan keterampilan menciptakan harapan jangka panjang.

4) Keseimbangan kerja–kehidupan pribadi

Fleksibilitas kerja dan perhatian terhadap kebutuhan pribadi memperkuat ikatan emosional karyawan.

5) Rasa dihargai dan dipercaya

Kepercayaan dari pimpinan dan rekan kerja mengembangkan komitmen jangka panjang.

Menurut Meyer & Allen (1991) terdapat indikator yang menyatakan loyalitas *crew* yaitu berikut ini:

1) Loyalitas afektif

Rasa bangga, rasa memiliki, dan keterikatan emosional terhadap perusahaan.

2) Loyalitas perilaku

Kepatuhan terhadap aturan, menjaga nama baik perusahaan, profesionalisme, dan kesediaan membantu.

3) Loyalitas retensi

Keinginan bertahan, rendahnya niat berpindah, serta kesediaan merekomendasikan perusahaan.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, loyalitas dapat disintesis sebagai sikap dan perilaku yang menunjukkan komitmen, kesetiaan, serta keinginan *crew* untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Loyalitas *crew* tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta kesediaan untuk mendukung tujuan perusahaan secara berkelanjutan. Loyalitas tidak hanya dipengaruhi oleh aspek material, tetapi juga oleh faktor psikologis dan organisasi yang dirasakan *crew* selama bekerja. Oleh karena itu, loyalitas menjadi variabel penting dalam penelitian ini karena berhubungan erat dengan keberlangsungan operasional dan kinerja perusahaan pelayaran.

B. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2021), operasionalisasi variabel adalah proses menguraikan konsep yang masih bersifat umum menjadi indikator-indikator yang dapat diamati dan diukur, sehingga penelitian mampu menghasilkan data yang valid dan objektif. Setiap variabel memiliki nilai yang berubah-ubah, sehingga perlu dijelaskan melalui konstruk, dimensi, dan indikator agar proses pengukuran menjadi terarah. Berdasarkan pandangan tersebut, penelitian ini menetapkan variabel, dimensi, dan indikator sebagai dasar untuk mengukur pengaruh dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap loyalitas *crew*.

Tabel 2.1

Definisi Operasional

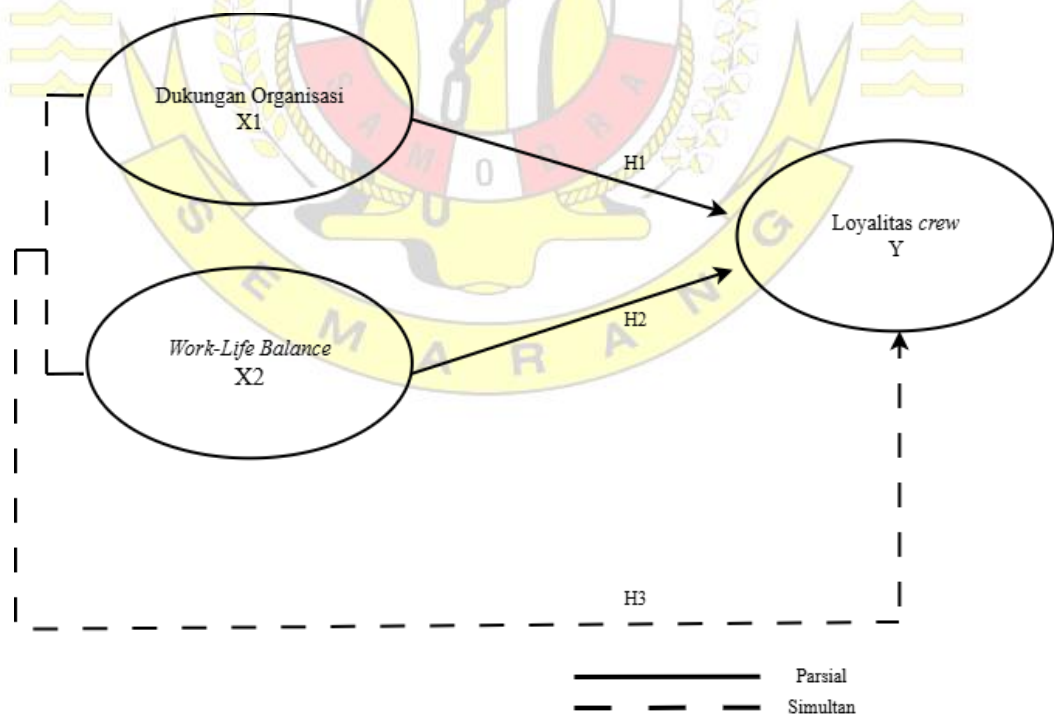
No	Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Indikator
1.	Dukungan organisasi	Dukungan organisasi adalah persepsi <i>crew</i> mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan mereka.	Dukungan lingkungan kerja	<i>Fairness</i>
				<i>Supervisor Support</i>
				<i>Organizational Rewards and Job Condition</i>
2.	<i>Work-life balance</i>	<i>Work-life balance</i> adalah kemampuan <i>crew</i> menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional.	Keseimbangan peran	Keseimbangan waktu
				Keseimbangan keterlibatan
				Keseimbangan kepuasan
3.	Loyalitas <i>crew</i>	Loyalitas <i>crew</i> adalah komitmen <i>crew</i> untuk tetap bertahan, menunjukkan kebanggaan,	Kesetiaan <i>crew</i>	Loyalitas afektif
				Loyalitas perilaku
				Loyalitas retensi

		kepatuhan, keinginan memberikan kontribusi panjang perusahaan	serta jangka kepada		
--	--	--	-------------------------------	--	--

Sumber : Peneliti, 2026

C. Kerangka Berpikir

Agar pembahasan penelitian tersusun secara terarah dan logis, peneliti menyusun suatu kerangka konseptual sebagai acuan dalam mengkaji permasalahan pada penelitian berjudul Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Work-life balance* terhadap Loyalitas crew Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia. Kerangka berpikir tersebut menggambarkan alur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang akan diteliti. Berikut kerangka berpikir tersebut :



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji secara empiris. Landasan dan teori yang kuat diperlukan sebagai dasar untuk melakukan pengujian pada hipotesis. sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

(H1) Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas *crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia.

(H2) *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas *crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia.

(H3) Dukungan Organisasi dan *Work - Life Balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Loyalitas *crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, serta hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dalam penelitian berjudul Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Work-life balance* terhadap Loyalitas *Crew* Anthony veder di PT Augustea Intcrews Indonesia, sehingga diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas *crew*. Dengan demikian, peningkatan kualitas dukungan yang diberikan perusahaan akan sejalan dengan meningkatnya tingkat loyalitas *crew*. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai pada hasil uji T yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} X_1 3,368 > t_{tabel} 2,051$ dan $sig. 0,002 < 0,05$. Sehingga hipotesis H1 yaitu dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas *crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia dapat diterima.
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *work-life balance* dengan loyalitas. Artinya semakin baik *work-life balance* yang di berikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi juga loyalitas *crew*. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai pada hasil uji T yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} X_2 4,098 > t_{tabel} 2,051$ dan $sig. <0,001 < 0,05$. Sehingga hipotesis H2 yaitu *work-life balance*

berpengaruh signifikan terhadap loyalitas *crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia dapat diterima.

3. Dari hasil pengujian hipotesis peneilitan pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara dukungan organisasi dan *work-life balance* dengan loyalitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai pada hasil uji F yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} 174.234 > F_{tabel} 3,35$ dan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$. Sehingga hipotesis H3 yaitu dukungan organisasi dan *work-life balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas *crew* Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia dapat diterima.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat sejumlah keterbatasan yang perlu menjadi perhatian. Keterbatasan tersebut berpotensi memengaruhi cakupan dan interpretasi temuan penelitian, sebagaimana diuraikan pada penjelasan berikut.

1. Jumlah sampel yang terbatas, yaitu terdiri dari 30 responden *crew* Anthony Veder, berpotensi memengaruhi tingkat validitas dan reabilitas hasil penelitian serta membatasi kemampuan generalisasi temuan populasi yang lebih besar. Sampel yang kecil dapat menyebabkan variasi data kurang merepresentasikan kondisi sebenarnya, serta kuesioner dilaksanakan 1 responden mengisi variabel x dan y dan dalam 1 waktu yang sama sehingga responden cenderung menjawab dengan konsisten atau membuat pola jawaban mudah terdistorsi.

2. Penelitian ini hanya dilaksanakan hanya pada satu perusahaan dan dalam waktu 1 tahun , sehingga hasil yang diperoleh memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi. Temuan penelitian belum tentu dapat diterapkan secara langsung pada perusahaan lain, terutama yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja serta kondisi kerja yang berbeda.

C. SARAN

1. Sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan dukungan organisasi secara konsisten melalui transparansi penempatan, perlindungan hak *crew*, serta respons cepat terhadap permasalahan kerja.
2. Sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan pengelolaan *work-life balance* seperti kepastian jadwal cuti, sistem rotasi yang adil, dan fasilitas komunikasi dengan keluarga perlu diperkuat agar *crew* merasa diperhatikan dan terpenuhi antara peran sebagai seorang *crew* dan peran di keluarga, sehingga loyalitas *crew* terhadap perusahaan dapat meningkat secara berkelanjutan.
3. Perusahaan disarankan meningkatkan dukungan terhadap *crew* dalam menghadapi kondisi kerja yang sulit melalui perhatian pada beban kerja, kondisi psikologis, dan kesejahteraan *crew*. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan membangun komunikasi yang baik, memberikan apresiasi kinerja, serta mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, *crew* diharapkan tetap mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dalam kondisi kerja yang menantang.

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah*. [Http://Ejournal.Yayasanpendidikandzurriyatulquran.Id/Index.Php/Ihsan](http://Ejournal.Yayasanpendidikandzurriyatulquran.Id/Index.Php/Ihsan)
- Ayuningtyas, O. :, Andwiani, A., Program, S., Akuntansi, S., & Ekonomi, F. (2012). *Analisis Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja (Studi Kasus: Di Bprs Artha Surya Barokah Semarang)* (Vol. 3, Number 1).
- Eka Pusparini, Z., Sahlan, F., Rizki Maulia, I., Kuwara Sari, R., & Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, F. (2025). Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Tumbuhnya Loyalitas Karyawan Pada Klinik Pratama Lekas Sehat. In *Indonesian Journal Of Economics And Strategic Management (Ijesm)* (Number 1).
- Fauzi, M., Dharmani, I. G. A. A. N., & Elisabeth, D. R. (2022). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komunikasi*.
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). *Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bandung*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Prpgram Ibm Spss 26*.
- Greenhaus, J. (2011). *Work-Family Balance: A Review And Extension Of The Literature*. <https://Www.Researchgate.Net/Publication/259280583>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles . *Academy Of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://Doi.Org/10.5465/Amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance And Quality Of Life. *Journal Of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://Doi.Org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://Doi.Org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hulu, F., & Baene, E. (2024). The Influence Of Work Life Balance And Flexible Work Arrangements On Employee Performance At Pt. Mahkota Group, Tbk. *Msj : Majority Science Journal*, 2(2), 162–171. <https://Doi.Org/10.61942/Msj.V2i2.176>
- Hutagaol, K. (2025). Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan Spss. *Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan Spss. Jurnal Padagogik*, 8(2), 15–28. <https://Doi.Org/10.35974/Jpd.V8i2.4173>
- International Labour Organization. (2006). *Maritime Labour Convention, 2006 (Mlc 2006)*. [<https://Www.Ilo.Org/Global/Standards/Maritime-Labour-Convention/Lang-->

En/Index.Htm](<https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>)

International Maritime Organization. (2010). *Stcw: International Convention On Standards Of Training, Certification And Watchkeeping For Seafarers, 1978/2010*.

Jaenab, & Mulyadin. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv. 88 Kota Bima. *Jurnal Penkomi : Kajian Pendidikan Dan Ekonomi*, 7(1). [Http://Jurnal.Stkipbima.Ac.Id/Index.Php/Pk/Index](http://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/pk/index)

Karlina, G., & Suratman, M. (2026). *Pengaruh Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Aircraft Dan Componen (Ac) Pt Dirgantara Indonesia*. <https://doi.org/10.38035/Jemsi.V7i3>

Kinanti, A. A., Surianto, Moh. A., & Indriya Himawan, A. F. (2021). Analisis Loyalitas Anak Buah Kapal (Abk) Armada Kapal Pinisi Pt Aswil Lautan Sejati. *Manajerial*, 8(02), 183. <https://doi.org/10.30587/Manajerial.V8i02.2512>

Kurniati, S. F., Nauli, H. A., & Pertiwi, F. D. (2022). *Hubungan Pengetahuan, Sikap, Dan Dukungan Keluarga Terhadap Pemberian Asi Eksklusif Di Wilayah Puskesmas Kayumanis Kota Bogor Tahun 2021*. 5(4), 365–369. <https://doi.org/10.32832/Pro>

Maesaroh, L., Miladia, U. A., Fithriyani, M., & Nulhakim, L. (2025). *Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian*. 10.

Malanuwa, A., Ibrahim, M., Yakup, Y., & Karundeng, D. R. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Kedisiplinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. *Journal Economy And Currency Study (Jecs)*, 5(1), 105–117. <https://doi.org/10.51178/Jecs.V5i1.1369>

Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Generasi Milenial. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 472. <https://doi.org/10.33087/Jmas.V7i2.414>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*.

Nur, M. A., & Saihu, M. (2024). Pengolahan Data. In *Jurnal Ilmiah Sain Dan Teknologi* (Vol. 2, Number 11).

Putri, M. A., Kuhon, V., Malcom, H., & Palandeng, F. (2024). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian: Kuesioner Pola Makan Pada Penderita Gout Arthritis. In *J Kedokt Kom Tropik* (Vol. 12, Number 1).

- Rahmayanti, N. P., Karsudjono, A. J., Hidayatullah, I., & Pancasetia, S. (2024). Pelatihan Spss Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Untuk Data Primer. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2). <https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/bbjm/>
- Reners, Harahap, P., & Sugiarti, R. (2024). The Effect Of Compensation, Career Development, And Work-Life Balance On Employee Loyalty With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Indonesian Journal Of Social Technology*, 5(3). <http://jst.publikasiindonesia.id/>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rinda Pratiwi, A. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Perceived Organizational Support On Organizational Commitment And Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Romadhoni, M. C. F. Al, Ghifari, Moch. R. G. El, Putra, R. S., & Fatimah, N. (2025). Penerapan Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, 20. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Senbursa, N., & Dunder, E. (2024). The Mediating Effect Of Well-Being, Happiness, And Trust In The Relationship Between Work-Life Balance And Work Effectiveness In Seafarers. *Inquiry (United States)*, 61. <https://doi.org/10.1177/00469580241254745>
- Sudariana, N., & Yoedani, M. M. (2021). *Analisis Statistik Regresi Linier Berganda*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2017). *Cara Mudah Belajar Spss Dan Lisrel Teori Aplikasi Untuk Analisa Data Penelitian*. Alfabeta, Cv.
- Suharsimi Arikunto. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Reinika Cipta.
- Tobing, E. (2022). *Factors Influencing Job Satisfaction And Employee Loyalty For The Millennial Generation: Work Environment And Leadership Style*. 4. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i1>

- Waruwu, M., Pu`At, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan Dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/Jipp.V10i1.3057>
- Yorulmaz, M., & Kaya, S. (2023). The Effect Of Perceived Organizational Support Of Seafarers On Their Subjective Well-Being Through Psychological Resilience: The Role Of Job Stress. *Pomorstvo*, 37(2), 282–293. <https://doi.org/10.31217/P.37.2.10>



LAMPIRAN
Lampiran 1 Tabel Kuesioner
Daftar Pernyataan Kuesioner



**PENELITIAN PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI
 DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS
 CREW ANTHONY VEDER DI PT AUGUSTEA INTCREWS
 INDONESIA**

Bagian 1 dari 2

KUESIONER SURVEY “Dukungan Organisasi, *Work-Life Balance*, dan Loyalitas Crew Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia”

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan, saya Aldy Daffa Syafi, Taruna PIP Semarang, Program studi Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan

Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Work-Life Balance* Terhadap Loyalitas Crew Anthony Veder di PT Augustea Intcrews Indonesia**"

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pandangan crew terkait kondisi kerja, kesejahteraan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi selama bertugas di kapal. Partisipasi Anda sangat berarti untuk memberikan gambaran umum mengenai pengalaman kerja di kapal Anthony Veder.

Semua jawaban bersifat **anonim dan rahasia**, serta hanya digunakan untuk keperluan analisis umum, bukan untuk menilai kinerja individu atau perusahaan.
 Mohon mengisi setiap pernyataan dengan jujur sesuai pengalaman pribadi Anda.

Atas perhatian dan kesediaan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Petunjuk Pengisian:

Setiap pernyataan disertai pilihan jawaban menggunakan **skala Likert** sebagai berikut:

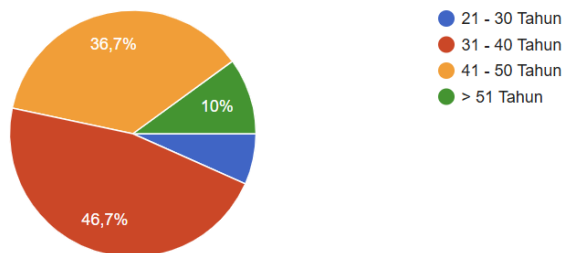
- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Ragu-ragu
- Setuju
- Sangat Setuju

Pilih **satu jawaban** yang paling sesuai dengan pendapat Anda pada setiap pernyataan.

Usia

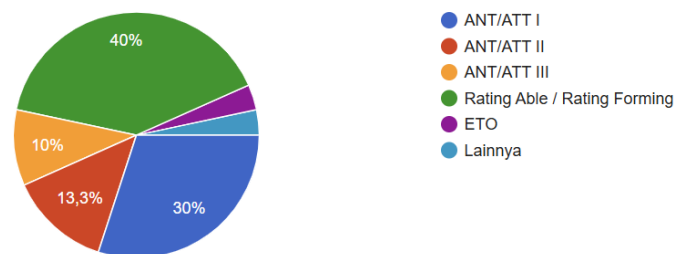
30 jawaban

[Salin diagram](#)

**Pendidikan Terakhir**

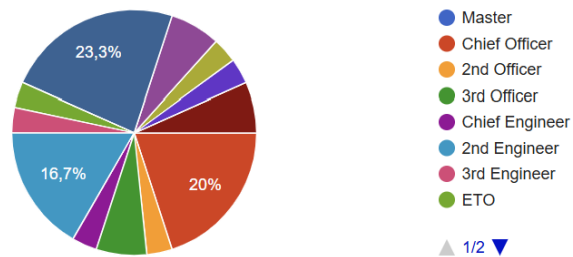
30 jawaban

[Salin diagram](#)



Jabatan di atas kapal

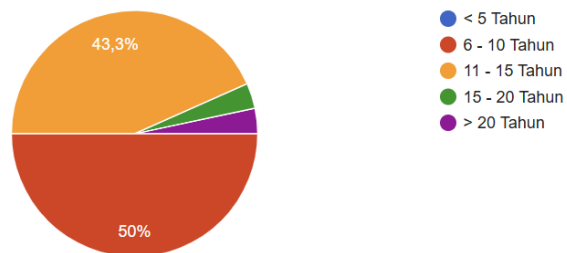
30 jawaban

[Salin diagram](#)

1/2

Lama bekerja

30 jawaban

[Salin diagram](#)

A. Petunjuk:

- ## B. Kuesioner

Sangat Tidak Setuju : STS

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Dukungan Organisasi (X1)						
1	Perusahaan memperlakukan seluruh <i>crew</i> secara adil tanpa membedakan jabatan atau latar belakang.					
2	Penentuan kontrak, penempatan kapal, dan penilaian kerja sering kali tidak didasarkan pada pertimbangan yang jelas.					
3	Atasan saya memberikan arahan dan bantuan saat saya mengalami kendala di kapal.					
4	Atasan saya kurang terbuka terhadap masukan dan keluhan yang saya sampaikan.					
5	Perusahaan memberikan imbalan yang sebanding dengan tanggung jawab dan kinerja saya.					
6	Fasilitas dan kondisi kerja di kapal belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan keselamatan kerja.					
Work-life balance (X2)						

7	Jadwal kerja saya memungkinkan pembagian waktu yang wajar antara tugas di kapal dan waktu pribadi.					
8	Waktu kerja dan waktu istirahat saya terasa tidak seimbang selama masa kontrak.					
9	Saya dapat fokus menjalankan tugas di kapal tanpa mengabaikan urusan pribadi yang penting.					
10	Saya merasa mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan.					
11	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan di kapal dan kehidupan pribadi.					
12	Pekerjaan sebagai <i>crew</i> dan kehidupan pribadi sering kali sulit memberikan kepuasan secara bersamaan.					
Loyalitas Crew (Y)						
13	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
14	Saya memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan tempat saya bekerja.					
15	Saya hanya menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban tanpa berusaha memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.					
16	Saya tetap menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab meskipun menghadapi kondisi kerja yang sulit.					
17	Saya berniat melanjutkan kerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama.					
18	Saya sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.					

Lampiran 2 Data Responden

1. Dukungan Organisasi

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X1
3	4	5	5	4	5	26
4	4	4	3	4	3	22
4	2	5	4	3	4	22
3	2	4	4	4	2	19
4	4	4	4	4	5	25
4	2	4	3	3	4	20
5	4	5	4	4	4	26
4	2	4	4	3	3	20
5	4	4	3	5	5	26
4	2	3	3	4	4	20
5	4	4	3	5	5	26
3	1	2	3	2	4	15
5	4	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
1	3	3	3	2	3	15
5	2	5	4	5	4	25
4	3	3	3	3	3	19
3	4	4	3	2	5	21
4	4	4	4	3	4	23
5	4	5	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	2	4	4	3	4	21
3	4	4	3	4	4	22
4	4	5	4	4	4	25
5	2	3	4	1	4	19
4	4	4	3	3	4	22
5	5	5	5	4	5	29
3	2	3	2	3	2	15
4	2	3	2	3	2	16
4	3	5	3	4	3	22

2. Work-life balance

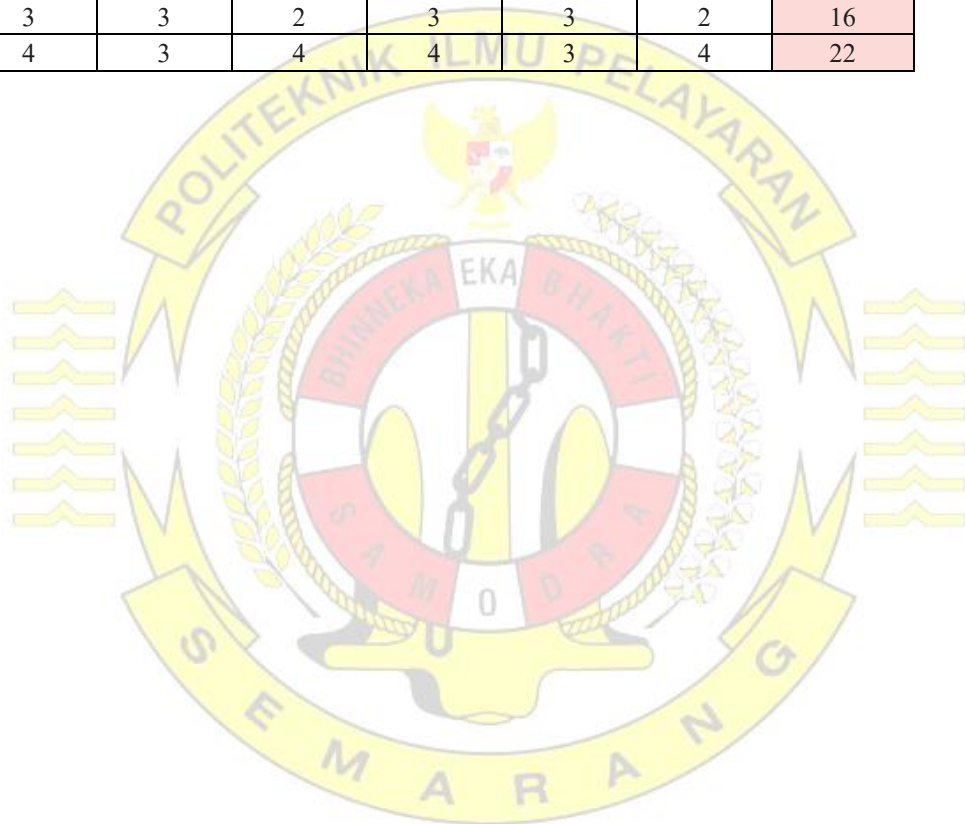
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	4	4	3	23
4	4	5	5	4	2	24
3	3	4	4	3	3	20
4	4	4	5	4	4	25
3	3	4	4	4	2	20
4	4	4	3	4	3	22

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
3	3	4	3	3	4	20
4	4	4	4	5	5	26
3	4	4	4	5	3	23
5	4	5	5	5	4	28
2	3	1	4	4	2	16
5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	4	4	3	23
2	3	3	3	2	2	15
5	4	5	5	5	2	26
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	3	23
4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	4	4	3	23
3	3	4	4	4	3	21
4	4	4	4	4	3	23
5	4	4	5	4	2	24
2	2	4	4	4	2	18
3	4	4	4	4	4	23
4	5	5	5	5	3	27
3	2	4	3	4	2	18
3	3	4	3	3	3	19
4	4	4	4	4	3	23

3. Loyalitas

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTALY
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	4	3	19
4	4	5	4	4	4	25
3	3	4	3	4	3	20
4	3	3	3	4	3	20
3	3	4	3	3	4	20
4	5	4	4	4	4	25
3	4	3	4	3	4	21
4	4	5	5	4	4	26
3	2	3	3	2	3	16
5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	4	4	3	23
3	2	2	3	2	3	15
4	4	4	5	4	4	25
3	3	3	3	4	3	19
4	3	4	3	4	3	21

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTALY
4	4	4	3	4	4	23
4	5	5	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	3	4	21
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	5	4	25
3	3	3	3	3	4	19
4	3	4	4	4	3	22
5	4	5	4	5	5	28
2	3	2	3	3	3	16
3	3	2	3	3	2	16
4	3	4	4	3	4	22



Lampiran 3 Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LOYALITAS (Y)	30	15	28	21.93	3.542
DUKUNGAN ORGANISASI (X1)	30	15	29	22.13	3.866
WORK-LIFE BALANCE (X2)	30	15	28	22.50	3.442
Valid N (listwise)	30				



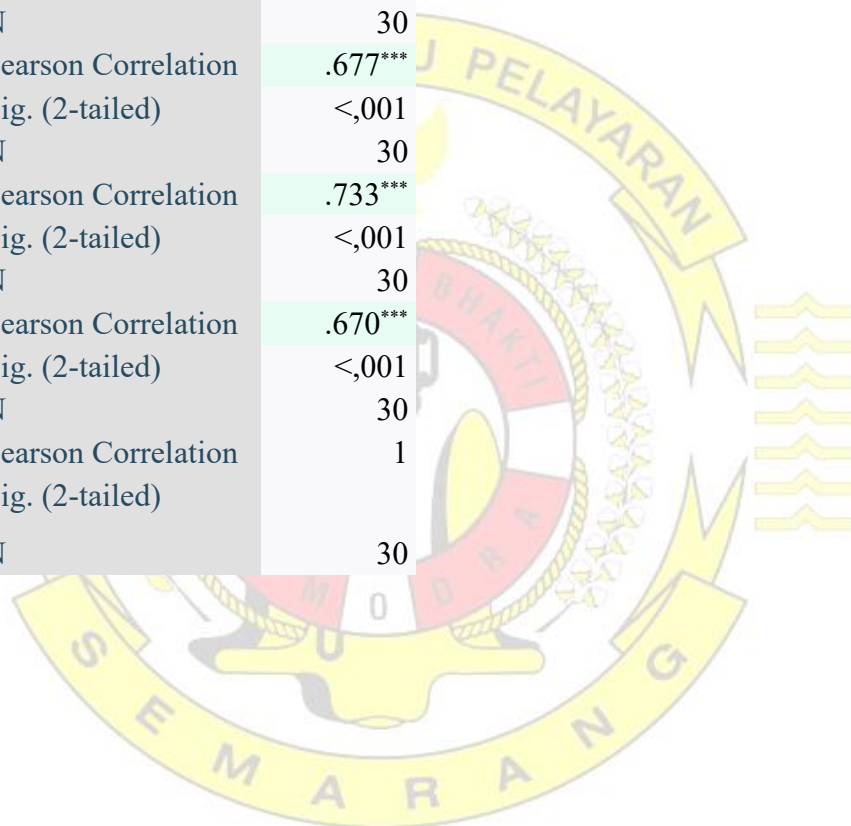
Lampiran 4 Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.227	.433*	.329	.484**	.347
	Sig. (2-tailed)		.228	.017	.076	.007	.060
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.227	1	.520**	.346	.461*	.518**
	Sig. (2-tailed)	.228		.003	.061	.010	.003
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.433*	.520**	1	.630***	.612***	.350
	Sig. (2-tailed)	.017	.003		<.001	<.001	.058
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.329	.346	.630***	1	.282	.450*
	Sig. (2-tailed)	.076	.061	<.001		.131	.013
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.484**	.461*	.612***	.282	1	.229
	Sig. (2-tailed)	.007	.010	<.001	.131		.224
	N	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.347	.518**	.350	.450*	.229	1
	Sig. (2-tailed)	.060	.003	.058	.013	.224	
	N	30	30	30	30	30	30
Total X1	Pearson Correlation	.653***	.740***	.815***	.677***	.733***	.670***
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

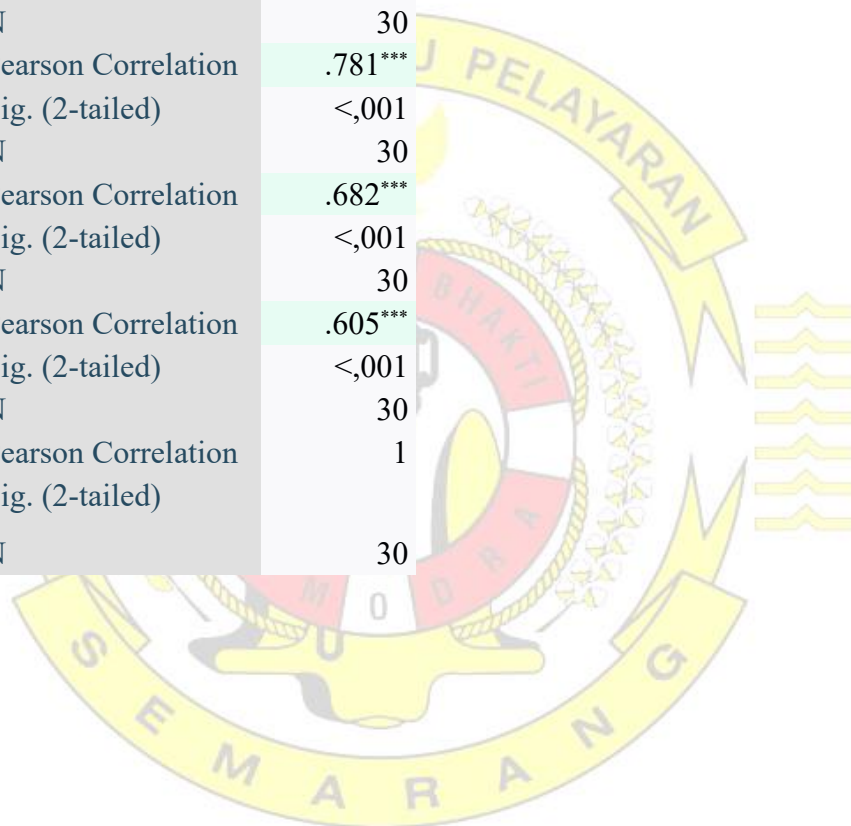
		TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
X1.2	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
X1.3	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
X1.4	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
X1.5	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
X1.6	Pearson Correlation	.670**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
TotalX1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30



		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson	1	.700***	.654***	.634***	.519**	.327
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	.003	.077
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson	.700***	1	.429*	.587***	.512**	.410*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	<,001		.018	<,001	.004	.024
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson	.654***	.429*	1	.500**	.407*	.313
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	<,001	.018		.005	.026	.093
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson	.634***	.587***	.500**	1	.587***	.270
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.005		<,001	.149
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson	.519**	.512**	.407*	.587***	1	.166
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.026	<,001		.382
	N	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson	.327	.410*	.313	.270	.166	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.077	.024	.093	.149	.382	
	N	30	30	30	30	30	30
TotalX	Pearson	.855***	.802***	.740***	.781***	.682***	.605***
2	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

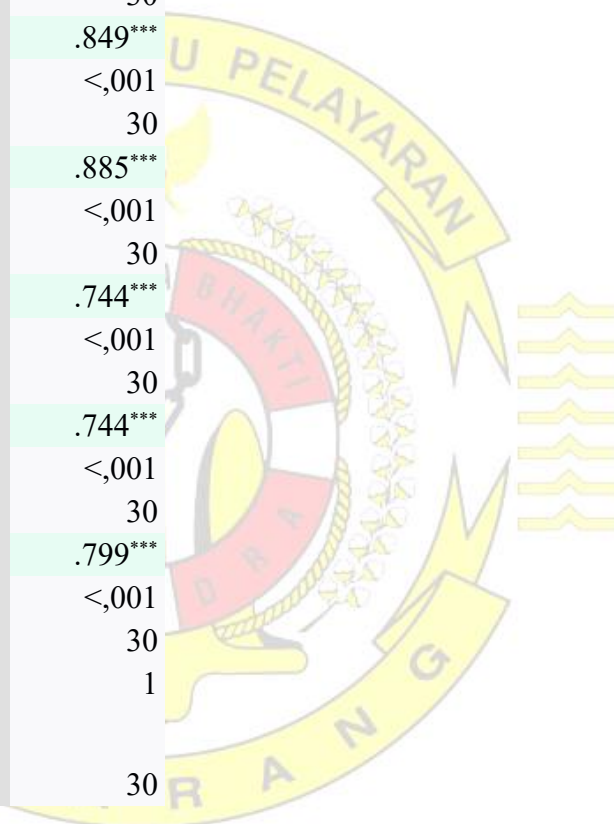
		TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	.855**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
X2.2	Pearson Correlation	.802**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
X2.3	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
X2.4	Pearson Correlation	.781**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
X2.5	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
X2.6	Pearson Correlation	.605**
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
TotalX2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30



		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	.610***	.748***	.574***	.636***	.562**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.610***	1	.608***	.664***	.567**	.693***
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	.001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.748***	.608***	1	.557**	.640***	.695***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		.001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.574***	.664***	.557**	1	.373*	.533**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.001		.042	.002
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.636***	.567**	.640***	.373*	1	.386*
	Sig. (2-tailed)	<,001	.001	<,001	.042		.035
	N	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.562**	.693***	.695***	.533**	.386*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	<,001	<,001	.002	.035	
	N	30	30	30	30	30	30
Total Y	Pearson Correlation	.845***	.849***	.885***	.744***	.744***	.799***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		TotalY
Y.1	Pearson Correlation	.845***
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Y.2	Pearson Correlation	.849***
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Y.3	Pearson Correlation	.885***
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Y.4	Pearson Correlation	.744***
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Y.5	Pearson Correlation	.744***
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
Y.6	Pearson Correlation	.799***
	Sig. (2-tailed)	<,001
	N	30
TotalY	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30



Lampiran 5 Uji Reabilitas

Reliability Statistics

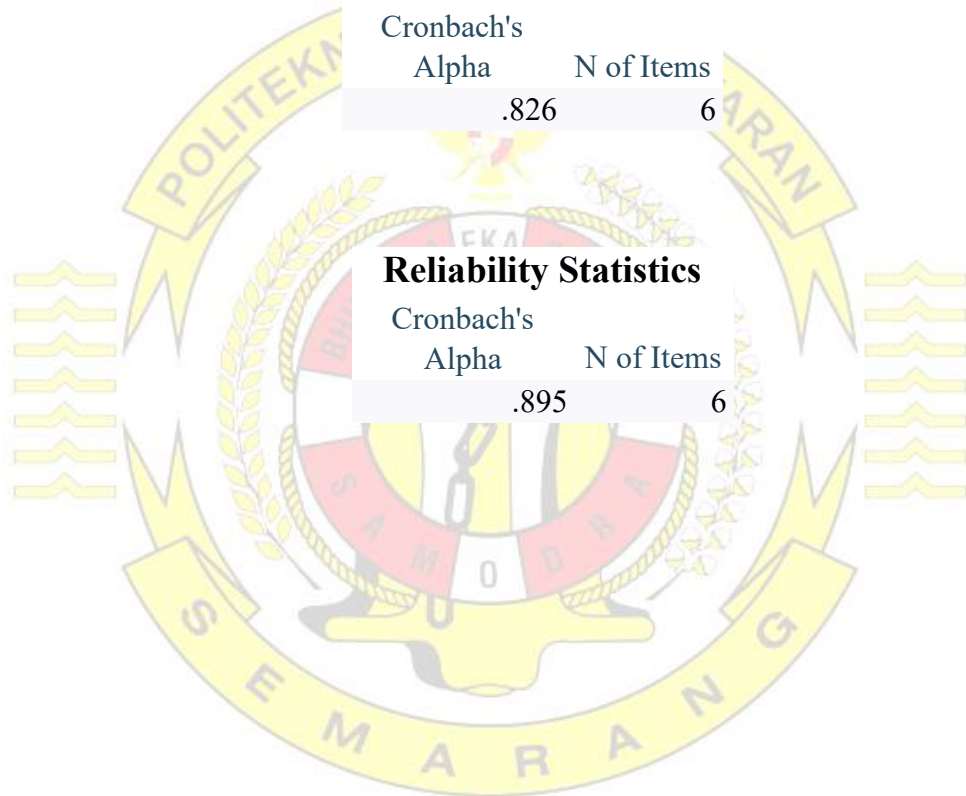
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.804	6

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.826	6

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.895	6



Lampiran 6 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Sig.	Statistik	df	Sig.
LOYALITAS (Y)	.087	30	.200*	.965	30	.415
DUKUNGAN ORGANISASI (X1)	.104	30	.200*	.957	30	.255
WORK-LIFE BALANCE (X2)	.191	30	.007	.954	30	.219

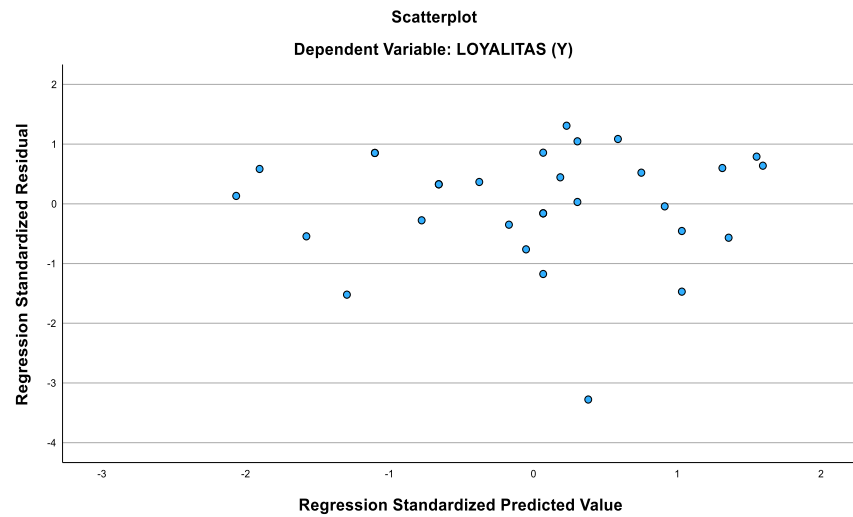


Lampiran 7 Uji Multikolinaritas

		Coefficients ^a		
Model		Sig.	Collinearity Statistik	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.717		
	DUKUNGAN ORGANISASI (X1)	.002	.154	6.510
	WORK-LIFE BALANCE (X2)	<.001	.154	6.510



Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 9 R tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 10 T tabel

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
1	1,000000	3,077684	6,313752	12,706205	31,820516	63,656741	318,308839
2	0,816497	1,885618	2,919986	4,302653	6,964557	9,924843	22,327125
3	0,764892	1,637744	2,353363	3,182446	4,540703	5,840909	10,214532
4	0,740697	1,533206	2,131847	2,776445	3,746947	4,604095	7,173182
5	0,726687	1,475884	2,015048	2,570582	3,364930	4,032143	5,893430
6	0,717558	1,439756	1,943180	2,446912	3,142668	3,707428	5,207626
7	0,711142	1,414924	1,894579	2,364624	2,997952	3,499483	4,785290
8	0,706387	1,396815	1,859548	2,306004	2,896459	3,355387	4,500791
9	0,702722	1,383029	1,833113	2,262157	2,821438	3,249836	4,296806
10	0,699812	1,372184	1,812461	2,228139	2,763769	3,169273	4,143700
11	0,697445	1,363430	1,795885	2,200985	2,718079	3,105807	4,024701
12	0,695483	1,356217	1,782288	2,178813	2,680998	3,054540	3,929633
13	0,693829	1,350171	1,770933	2,160369	2,650309	3,012276	3,851982
14	0,692417	1,345030	1,761310	2,144787	2,624494	2,976843	3,787390
15	0,691197	1,340606	1,753050	2,131450	2,602480	2,946713	3,732834
16	0,690132	1,336757	1,745884	2,119905	2,583487	2,920782	3,686155
17	0,689195	1,333379	1,739607	2,109816	2,566934	2,898231	3,645767
18	0,688364	1,330391	1,734064	2,100922	2,552380	2,878440	3,610485
19	0,687621	1,327728	1,729133	2,093024	2,539483	2,860935	3,579400
20	0,686954	1,325341	1,724718	2,085963	2,527977	2,845340	3,551808
21	0,686352	1,323188	1,720743	2,079614	2,517648	2,831360	3,527154
22	0,685805	1,321237	1,717144	2,073873	2,508325	2,818756	3,504992
23	0,685306	1,319460	1,713872	2,068658	2,499867	2,807336	3,484964
24	0,684850	1,317836	1,710882	2,063899	2,492159	2,796940	3,466777
25	0,684430	1,316345	1,708141	2,059539	2,485107	2,787436	3,450189
26	0,684043	1,314972	1,705618	2,055529	2,478630	2,778715	3,434997
27	0,683685	1,313703	1,703288	2,051831	2,472660	2,770683	3,421034
28	0,683353	1,312527	1,701131	2,048407	2,467140	2,763262	3,408155
29	0,683044	1,311434	1,699127	2,045230	2,462021	2,756386	3,396240
30	0,682756	1,310415	1,697261	2,042272	2,457262	2,749996	3,385185
31	0,682486	1,309464	1,695519	2,039513	2,452824	2,744042	3,374899
32	0,682234	1,308573	1,693889	2,036933	2,448678	2,738481	3,365306
33	0,681997	1,307737	1,692360	2,034515	2,444794	2,733277	3,356337
34	0,681774	1,306952	1,690924	2,032245	2,441150	2,728394	3,347934
35	0,681564	1,306212	1,689572	2,030108	2,437723	2,723806	3,340045
36	0,681366	1,305514	1,688298	2,028094	2,434494	2,719485	3,332624
37	0,681178	1,304854	1,687094	2,026192	2,431447	2,715409	3,325631
38	0,681001	1,304230	1,685954	2,024394	2,428568	2,711558	3,319030
39	0,680833	1,303639	1,684875	2,022691	2,425841	2,707913	3,312788
40	0,680673	1,303077	1,683851	2,021075	2,423257	2,704459	3,306878

Lampiran 11 F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 12 Obervasi



Lampiran 13 *Converence and Training*



Daftar Riwayat Hidup



1. Nama : Aldy Daffa Syafi
2. NIT : 592211318385
3. Tempat/Tanggal lahir : Semarang, 21 Oktober 2004
4. Jenis kelamin : Laki-laki
5. Agama : Islam
6. Alamat : Jl. Wonodri Kebondalem RT.01/RW.12
No. 6, Kel. Wonodri, Kec. Semarang Selatan,
Kota Semarang, Jawa Tengah
7. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Ilham M. Mar. E
 - b. Ibu : Sri Murtiningsih
8. Riwayat pendidikan
 - a. SD N Jomblang 1 Semarang : 2010 – 2016
 - b. SMP N 32 Semarang : 2016 – 2019
 - c. SMA N 14 Semarang : 2019 – 2022
 - d. PIP Semarang : 2022 – sekarang
9. Pengalaman Prada
 - Perusahaan : PT Augustea Intcrews Indonesia