

LAPORAN TUGAS AKHIR
KARYA ILMIAH TERAPAN

**PENGARUH EFEKTIVITAS PROSEDUR REKRUTMEN
CREW KAPAL TERHADAP KINERJA *CREW* KAPAL DI
PT. PELAYARAN ANDALAS BAHTERA BARUNA**



FERRA QRISTINA
NIT 22.393.03.3.045

disusun sebagai salah satu syarat
menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Terapan

POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN
TRANSPORTASI LAUT
TAHUN 2026

LAPORAN TUGAS AKHIR
KARYA ILMIAH TERAPAN

**PENGARUH EFEKTIVITAS PROSEDUR REKRUTMEN
CREW KAPAL TERHADAP KINERJA *CREW* KAPAL DI
PT. PELAYARAN ANDALAS BAHTERA BARUNA**



FERRA QRISTINA
NIT 22.393.03.3.045

disusun sebagai salah satu syarat
menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Terapan

POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN
TRANSPORTASI LAUT
TAHUN 2026

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ferra Qristina

Nomor Induk Taruna : 22 393 03 3 045

Program Studi : Sarjana Terapan Transportasi Laut

Menyatakan bahwa KIT yang saya teliti dengan judul:

**PENGARUH EFEKTIVITAS PROSEDUR REKRUTMEN *CREW*
KAPAL TERHADAP KINERJA CREW KAPAL DI
PT. PELAYARAN ANDALAS BAHTERA BARUNA**

Merupakan karya tulis asli seluruh ide yang ada dalam KIT tersebut, kecuali tema yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide saya sendiri. Jika pernyataan di atas terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Pelayaran Surabaya.

Surabaya, 26 Juni 2026



FERRA QRISTINA
NIT 22.393.03.3.045

ABSTRAK

FERRA QRISTINA, “Pengaruh Efektivitas Prosedur Rekrutmen *Crew* Kapal terhadap kinerja *crew* kapal di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna”, Politeknik Pelayaran Surabaya. Dibimbing oleh Ibu Intan Sianturi, S.E., M.M.Tr. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Agus Dwi Santoso, S.T., M.T., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II.

Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya proses rekrutmen sebagai tahap awal dalam memastikan bahwa awak kapal memenuhi persyaratan administratif, teknis, keselamatan, dan jabatan sebelum bekerja di atas kapal. Proses rekrutmen yang efektif diharapkan dapat membantu perusahaan memilih tenaga kerja yang berkualitas dan mampu mendukung efisiensi operasional serta menjaga standar keselamatan di laut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif terapan dengan desain asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden yang terkait dengan proses rekrutmen dan aktivitas kerja awak kapal. Efektivitas prosedur rekrutmen adalah variabel independen, sedangkan kinerja *crew* kapal adalah variabel dependen. Data dianalisis menggunakan uji validitas dan uji reabilitas, dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 20.625 + 0.481X$. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R-square sebesar 0.520, lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.048, dengan tingkat signifikan <0.001 . Oleh karena itu, efektivitas prosedur rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *crew* kapal. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan prosedur rekrutmen dapat berkontribusi pada kinerja *crew* kapal yang lebih baik serta efektivitas operasional kapal secara keseluruhan.

Kata Kunci: Prosedur Rekrutmen, *Crew* Kapal, Kinerja *Crew* Kapal, Efektivitas, Perusahaan Pelayaran.

ABSTRACT

FERRA QRISTINA, “The Effect of Ship Crew Recruitment Prosedure Effectiveness on Ship Crew Performance at PT Pelayaran Andalas Bahtera Baruna”, Merchant Marine Polytechnic of Surabaya. Supervised by Ms. Intan Sianturi, S.E., M.M.Tr. as Supervisor I and Dr. Agus Dwi Santoso, S.T., M.T., M.Pd. as Supervisor II.

The background of the study is the importance of recruitment as an early stage in ensuring that ship crews meet administrative, technical, safety, and positional requirements before working onboard. An effective recruitment process is expected to help companies select qualified personnel who are capable of supporting operational efficiency and maintaining safety standards at sea. The research used an applied quantitative approach with a causal associative design. Data were collected through questionnaires distributed to 30 respondents related to recruitment and ship crew work activities. The independent variable was recruitment procedure effectiveness, while the dependent variable was ship crew performance. The data were analyzed using validity testing, reability testing, simple linear regression equation was $Y = 20.625 + 0.481X$. The coefficient of determination showed an R Square value of 0.520, meaning that recruitment procedure effectiveness contributed 52.0% to ship crew performance. The t-test result showed t-count 5.512, greater than t-table 2.048, with significance <0.001 . Therefore, recruitment procedure effectiveness had a positive and significant effect on ship crew performance. These finding indicate that improving recruitment procedure can contributed to better crew performance and overall ship operational effectiveness.

Keywords: *Recruitment Procedures, Ship Crew, Ship Crew Performance, Effectiveness, Shipping Company*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT. Karena atas segala rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul: **“PENGARUH EFEKTIVITAS PROSEDUR REKRUTMEN *CREW* KAPAL TERHADAP KINERJA *CREW* KAPAL DI PT. PELAYARAN ANDALAS BAHTERA BARUNA”**

Dalam penyelesaian penelitian ini, penulis menyadari bahwa tanpa adanya bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak, penelitian ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Moejiono, M.T., M.Mar.E. selaku Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya
2. Bapak Dr. Romanda Annas Amrullah, S.ST., M.M. selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan Transportasi Laut
3. Ibu Intan Sianturi, S.E., M.M.Tr. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan penelitian ini.
4. Bapak Dr. Agus Dwi Santoso, S.T., M.T., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan, saran, dan koreksi yang sangat berarti bagi penyempurnaan penelitian ini.
5. Seluruh dosen dan civitas akademika Politeknik Pelayaran Surabaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama masa pendidikan.
6. Pimpinan PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna yang telah memberikan kesempatan, data, serta dukungan kepada penulis selama pelaksanaan penelitian.
7. Staf *crewing* dan *finance* PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna yang telah memberikan dukungan dan arahan kepada peneliti selama proses penelitian ini.
8. Orang tua dan keluarga penulis yang senantiasa memberikan doa, dukungan moral, dan motivasi.
9. Rekan-rekan taruna/taruni serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan karya ilmiah terapan ini.

Surabaya, Juni 2026

FERRA QRISTINA
NIT 22.393.03.3.045

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN UJI KELAYAKAN PROPOSAL TUGAS AKHIR	iii
PERSETUJUAN SEMINAR HASIL TUGAS AKHIR	iv
PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR.....	v
PENGESAHAN LAPORAN TUGAS AKHIR.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. <i>Review</i> Penelitian Sebelumnya	8
B. Landasan Teori.....	11
C. Kerangka Pikir Penelitian	20

D. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel.....	25
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	26
E. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Subjek Penelitian	34
B. Hasil Penelitian	36
1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	36
2. Hasil Uji Hipotesis	43
3. Analisis Data	48
C. Pembahasan.....	52
BAB V PENUTUP	59
A. Simpulan	59
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Review Penelitian Sebelumnya.....	8
Tabel 4. 1 Indikator Variabel X dan Pertanyaan Kuesioner	38
Tabel 4. 2 Hasil Kuesioner.....	42
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	43
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	44
Tabel 4. 5 Hasil Uji Realibilitas.....	45
Tabel 4. 6 Item Total Statistik Variabel X.....	46
Tabel 4. 7 Item Total Statistik Variabel Y	47
Tabel 4. 8 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	48
Tabel 4. 9 Tabel Summary	49
Tabel 4. 10 Tabel Anova.....	49
Tabel 4. 11 Hasil Uji t.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian.....	22
Gambar 3. 1 Kantor PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna	24
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna	36
Gambar 4. 2 Form Kuesioner Penelitian.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar responden kuesioner	65
Lampiran 2 proses interview <i>crew</i>	66
Lampiran 3 Flow Chart Penerimaan <i>Crew</i>	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Industri pelayaran merupakan salah satu sektor strategis yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi melalui dukungannya terhadap perdagangan, distribusi barang, dan aktivitas logistik, baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Letak geografis Indonesia yang terdiri atas ribuan pulau menjadikan transportasi laut sebagai tulang punggung konektivitas antardaerah. Oleh karena itu, sektor pelayaran memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga kelancaran distribusi barang, meningkatkan efisiensi sistem logistik, serta mendukung pembangunan ekonomi nasional secara berkelanjutan. Kelancaran operasional kapal merupakan faktor yang sangat menentukan efektivitas penyelenggara transportasi laut. Dalam upaya menjaga kelancaran operasional tersebut, perusahaan pelayaran dituntut untuk mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki secara optimal, baik sumber daya manusia, sarana, maupun sistem operasional. Pengelolaan yang efektif diharapkan mampu menjamin terlaksananya kegiatan operasional secara aman, efisien, dan berkesinambungan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Salah satu faktor sumber daya yang memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan operasional kapal adalah sumber daya manusia, khususnya *crew* kapal. *Crew* kapal merupakan elemen utama yang bertanggung jawab langsung terhadap pengoperasian kapal, keselamatan pelayaran, serta pemeliharaan kapal selama berlayar maupun saat sandar. Keberadaan *crew*

kapal yang kompeten dan profesional akan sangat menentukan kualitas layanan perusahaan pelayaran. Dengan demikian, perusahaan pelayaran perlu memastikan bahwa proses rekrutmen menghasilkan *crew* kapal yang memenuhi kualifikasi, memiliki sertifikasi yang sesuai, serta menguasai kompetensi yang dibutuhkan agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sesuai dengan standar perusahaan.

PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayaran memiliki tanggungjawab besar dalam menjaga kelancaran operasional kapalnya. Perusahaan ini harus mampu memenuhi tuntutan operasional yang semakin kompleks, seiring dengan meningkatnya persaingan di industri pelayaran. Dalam menghadapi dinamika operasional pelayaran, perusahaan memerlukan *crew* kapal yang tidak hanya memenuhi persyaratan administratif, tetapi juga memiliki kemampuan teknis, pengalaman kerja, dan sikap profesional yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kombinasi ketiga aspek tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional kapal .

Proses rekrutmen *crew* kapal adalah salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan pelayaran. Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan jumlah yang dibutuhkan perusahaan. Penerapan prosedur rekrutmen yang efektif akan memudahkan perusahaan dalam memperoleh *crew* kapal yang kompeten dan mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara optimal. Sebaliknya, apabila prosedur rekrutmen tidak berjalan secara efektif, perusahaan berpotensi mengalami berbagai permasalahan yang

dapat mengganggu kelancaran operasional kapal maupun pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam praktiknya, proses rekrutmen *crew* kapal tidak terlepas dari berbagai tantangan dan kendala. Perusahaan sering menghadapi kesulitan dalam memperoleh *crew* kapal yang memiliki kompetensi, disiplin, dan kemampuan kerja sesuai dengan kebutuhan operasional kapal. Selain itu, ketidaksesuaian antara kualifikasi *crew* dengan jabatan yang ditempati juga dapat menyebabkan kurang optimalnya pelaksanaan tugas di atas kapal. Kondisi tersebut berpengaruh terhadap kualitas kerja, kerja sama antar *crew*, serta efektivitas pelaksanaan operasional kapal. Oleh karena itu, prosedur rekrutmen yang efektif sangat diperlukan untuk menghasilkan *crew* kapal yang dapat bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang baik.

Kebutuhan operasional kapal yang bersifat dinamis menuntut perusahaan untuk memiliki sistem rekrutmen yang fleksibel dan responsif. Setiap jenis kapal memiliki karakteristik operasional yang berbeda, sehingga kebutuhan terhadap *crew* kapal juga bervariasi. Perbedaan tersebut mencakup jumlah personel, kompetensi, keahlian teknis, pengalaman kerja, serta sertifikasi yang harus dimiliki agar pelaksanaan operasional kapal dapat berlangsung secara aman, efektif, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menyusun prosedur rekrutmen yang mampu menyesuaikan dengan kebutuhan operasional kapal secara efektif dan efisien. Prosedur rekrutmen yang baik harus mampu mengakomodasi kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan.

Efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal menunjukkan sejauh mana

proses perekrutan mampu memenuhi kebutuhan operasional perusahaan secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang berlaku. Rekrutmen yang dilaksanakan secara efektif akan menghasilkan *crew* kapal yang kompeten, mengurangi tingkat pergantian *crew* kapal, serta mendukung stabilitas operasional kapal. Selain itu, prosedur rekrutmen yang efektif juga dapat meningkatkan efisiensi perusahaan melalui penghematan waktu dan biaya dalam proses pencarian maupun seleksi tenaga kerja.

Selain berdampak pada kelancaran operasional, efektivitas prosedur rekrutmen juga berkaitan erat dengan aspek keselamatan pelayaran. *Crew* kapal yang tidak memiliki kompetensi yang memadai berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan pelanggaran terhadap peraturan pelayaran. Oleh karena itu, perusahaan pelayaran perlu memastikan bahwa setiap *crew* kapal yang direkrut telah memenuhi seluruh persyaratan, baik dari aspek kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, maupun ketentuan lain yang berlaku. Pemenuhan persyaratan tersebut menunjukkan bahwa prosedur rekrutmen tidak hanya berfungsi sebagai proses administratif dalam memperoleh tenaga kerja, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk menjamin keselamatan pelayaran, menjaga keberlangsungan operasional kapal, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan.

Evaluasi terhadap prosedur rekrutmen *crew* kapal menjadi langkah penting bagi perusahaan guna mengetahui sejauh mana sistem yang diterapkan telah berjalan secara efektif. Melalui evaluasi tersebut, perusahaan dapat mengidentifikasi celah atau kelemahan dalam proses seleksi dan menentukan langkah perbaikan yang diperlukan. Evaluasi berkala ini diharapkan dapat

membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas proses rekrutmen, sehingga mampu menyaring sumber daya manusia yang kompeten serta berdampak positif pada peningkatan kinerja *crew* kapal secara keseluruhan.

Urgensi kajian mengenai efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal didasari oleh posisi proses seleksi sebagai tahapan hulu yang krusial dalam mengeliminasi atau menyaring kualitas sumber daya manusia (SDM) maritim. Penelitian ini diproyeksikan mampu memetakan secara komprehensif signifikansi dampak dari efisiensi sistem rekrutmen terhadap capaian performa *crew* kapal. Di samping itu, luaran praktis dari studi ini diharapkan dapat menjadi rujukan konstruktif bagi korporasi dalam mengevaluasi serta merumuskan regulasi rekrutmen yang lebih presisi dan akomodatif terhadap dinamika operasional. Melalui skema tersebut, perusahaan dapat mengamankan ketersediaan SDM yang kompeten guna mempertahankan standar operasional yang optimal dalam jangka panjang.

Bertolak dari premis tersebut, dapat diargumentasikan bahwa sistem seleksi *crew* kapal memegang peranan determinan terhadap kapabilitas SDM yang dihasilkan. Fenomena inilah yang mengasung ketertarikan penulis untuk menginisiasi penelitian berjudul "Pengaruh Efektivitas Prosedur Rekrutmen *Crew* Kapal terhadap Kinerja *Crew* Kapal di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna". Secara umum, penelitian ini diorientasikan untuk memberikan kontribusi teoretis sekaligus praktis, khususnya pada ranah pengayaan literatur manajemen sumber daya manusia di industri pelayaran.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka identifikasi persoalan yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur *crew* kapal yang diterapkan di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna?
2. Bagaimana kinerja *crew* kapal di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna?
3. Bagaimana pengaruh prosedur rekrutmen *crew* kapal terhadap kinerja *crew* kapal di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna?

C. Batasan Masalah

Guna menghindari perluasan pembahasan dan menjaga ketajaman analisis, peneliti memandang perlu untuk menetapkan batasan cakupan penelitian. Pembatasan ruang lingkup ini diorientasikan agar kajian tetap terfokus pada parameter tujuan yang telah ditetapkan sejak awal. Berdasarkan pertimbangan tersebut, batasan masalah dalam penelitian ini dikonstruksikan sebagai berikut:

1. Fokus penelitian ini hanya pada proses rekrutmen *crew* kapal yang diterapkan di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna.
2. Waktu pelaksanaan penelitian dibatasi selama 6 bulan, pada masa praktik darat di perusahaan tersebut.
3. Penelitian ini hanya mengkaji prosedur rekrutmen yang berkaitan dengan ketersediaan dan kesesuaian kualifikasi *crew* kapal, serta dampaknya

terhadap kinerja *crew* kapal tersebut. Penelitian ini tidak mencakup aspek operasional lainnya.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan serta untuk memberikan arah yang jelas terhadap pelaksanaan penelitian ini, maka perlu ditetapkan tujuan penelitian yang hendak dicapai. Tujuan tersebut meliputi:

1. Untuk mengetahui prosedur rekrutmen *crew* kapal yang diterapkan di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna
2. Untuk mengetahui kinerja *crew* kapal di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna
3. Dapat mengetahui pengaruh efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal terhadap kinerja *crew* kapal di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari kajian ini diproyeksikan dapat memberikan kontribusi secara teoritis maupun aplikatif bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun rincian manfaat penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dari aspek akademis, penelitian ini diharapkan dapat menyumbang pemikiran baru bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya terkait dinamika sumber daya manusia dan teknis operasional perkapalan. Hasil analisis yang disajikan juga ditargetkan menjadi bahan literatur pendukung yang relevan bagi peneliti selanjutnya dengan fokus bahasan sejenis.

2. Secara praktis

a. Bagi Perusahaan (PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna)

Dari aspek praktis, output penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai bahan pertimbangan manajerial guna meminimalkan celah kekurangan pada prosedur perekrutan yang sedang berjalan. Melalui rekomendasi yang dihasilkan, perusahaan dapat mengonstruksi sistem rekrutmen yang lebih ideal dan fungsional sesuai dengan standar kebutuhan armada kapal.

b. Bagi *Crew* Kapal

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai gambaran mengenai pentingnya proses rekrutmen yang efektif, sehingga *crew* kapal yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan dan mampu bekerja secara profesional sesuai dengan standar perusahaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang hendak mengembangkan kajian lebih lanjut, khususnya yang berkaitan dengan tema rekrutmen, manajemen sumber daya manusia, maupun aspek operasional di sektor pelayaran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Review Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan akhirnya menemukan penelitian baru untuk diteliti selanjutnya. Yang mana menjadikan terdahulu sebagai referensi penulisan untuk melengkapi karya peneliti. Berikut adalah penelitian yang sudah diteliti sebelumnya:

Tabel 2. 1 Review Penelitian Sebelumnya
Sumber : Diolah Peneliti

NO	Judul Penelitian	Peneliti	Tahun Kajian	Hasil Penelitian
1.	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi <i>Crew</i> Kapal di PT Ponti Sarana Utama	(Dzahabiyyah, 2024)	2024	Berdasarkan hasil penelitian pada karya ilmiah ini, sistem rekrutmen di PT. Ponti Sarana Utama menggunakan sumber internal dan metode tertutup. Proses seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan, namun dalam pelaksanaannya terdapat kendala berupa ketidaksesuaian dokumen serta sertifikat yang sudah atau hampir habis masa berlakunya, sehingga menyebabkan keterlambatan rekrutmen.
2.	Optimalisasi Proses Rekrutmen <i>Crew</i> Kapal PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya <i>site</i> Samarinda	(Maharani et al., 2025)	2025	Pada dasarnya, proses rekrutmen di PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya <i>site</i> Samarinda telah mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Meskipun demikian, hasil observasi dan wawancara yang dilakukan mengungkapkan bahwa masih terdapat sejumlah tahapan yang pelaksanaannya belum optimal, terutama pada aspek penyusunan kriteria calon karyawan serta pihak pelaksana wawancara yang belum sepenuhnya selaras dengan implementasi di lapangan.
3.	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen <i>Crew</i>	(Ananta, 2022)	2022	Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pelaksanaan rekrutmen <i>crew</i> kapal di PT. Aliyah

NO	Judul Penelitian	Peneliti	Tahun Kajian	Hasil Penelitian
	Kapal di PT. Aliyah Est Indonesia			Est Indonesia masih dihadapkan pada sejumlah kendala yang berdampak pada terhambatnya proses perekrutan. Kendala tersebut antara lain kesulitan dalam menyeleksi crew yang sesuai dengan permintaan pihak owner, sehingga pemenuhannya tidak selalu dapat dilakukan secara tepat waktu. Selain itu, ditemukan pula adanya sertifikat dan dokumen crew kapal yang telah kadaluarsa maupun mendekati masa berakhir sebelum kontrak kerja berakhir, serta keterlambatan komunikasi antara pihak PT. Aliyah Est Indonesia dengan pihak owner yang disebabkan oleh perbedaan zona waktu antara Indonesia dan negara mitra. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun proses rekrutmen pada dasarnya telah dilaksanakan sesuai prosedur, hambatan yang bersifat administratif serta persoalan koordinasi dengan pihak eksternal menjadi faktor utama yang menghambat efektivitas pelaksanaan rekrutmen crew kapal.
4.	Analisis Proses Rekrutmen <i>Crew</i> Armada milik PT. Lintas Samudra Borneo line Banjarmasin	(Hidayati, 2022)	2022	Proses rekrutmen <i>crew</i> armada di PT. Lintas Samudra Borneo line Banjarmasin telah berjalan sesuai prosedur perusahaan. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat hambatan yang mempengaruhi kelancaran rekrutmen, yaitu standar gaji perwira yang kurang memenuhi sehingga menurunkan minat kandidat, kelalaian <i>crew</i> dalam penyijilan off buku pelaut secara online diperusahaan sebelumnya, serta terjadinya jump ship <i>crew</i> yang mengganggu operasional dan jadwal pergantian <i>crew</i> . Dengan demikian, meskipun sistem rekrutmen sudah berjalan cukup baik dan terstruktur, faktor kompensasi, administrasi dokumen, dan kedisiplinan <i>crew</i> menjadi penyebab utama terhambatnya proses rekrutmen di perusahaan tersebut.
5.	Analisis Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja <i>Crew</i> di	(Sidjabat et al., 2023)	2023	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002, yang berada di bawah ambang batas

NO	Judul Penelitian	Peneliti	Tahun Kajian	Hasil Penelitian
	Kapal Bendera Korea Selatan			0,05, disertai nilai t hitung yang melebihi t tabel ($3,423 > 2,428$). Berdasarkan kriteria tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang bermakna bahwa rekrutmen memberikan pengaruh terhadap kinerja crew/awak kapal/pelaut. Selanjutnya, nilai koefisien korelasi antara variabel rekrutmen (X_1) dan kinerja crew (Y) sebesar 0,635 mengindikasikan tingkat hubungan yang kuat, karena berada pada rentang interval 0,61–0,80. Sementara itu, variabel seleksi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang juga berada di bawah 0,05, dengan nilai t hitung yang melampaui t tabel ($3,886 > 2,028$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa seleksi turut berpengaruh terhadap kinerja crew/awak kapal/pelaut. Nilai koefisien korelasi antara variabel seleksi (X_2) dan kinerja crew (Y) sebesar 0,666 juga menunjukkan hubungan yang tergolong kuat, karena masih berada pada interval yang sama, yaitu 0,61–0,80. Adapun secara simultan, variabel rekrutmen dan seleksi memperoleh nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan F tabel ($24,468 > 3,259$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja crew kapal. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi sebesar 58,3% menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) secara simultan mampu menjelaskan sebesar 58,3% variasi pada kinerja crew (Y), sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Landasan Teori

1. Pengertian Analisis

Analisis merupakan suatu keadaan dimana terdapat hubungan atau dampak yang ditimbulkan oleh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian kuantitatif, istilah “pengaruh” digunakan untuk menggambarkan bagaimana variabel independen mengubah variabel dependen. Tergantung bagaimana setiap variabel berhubungan satu sama lain, pengaruh dapat bersifat positif atau negatif.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengaruh didefinisikan sebagai daya yang berasal atau muncul dari seseorang maupun sesuatu yang mampu membentuk watak, keyakinan, atau perilaku seseorang. Jika dimasukkan dalam domain Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Maritim, pengertian ini menunjukkan bahwa kinerja seorang *crew* kapal tidak bergantung pada diri mereka sendiri. Kinerja ini menunjukkan kualitas “perbuatan” yang dibentuk oleh kualitas “daya” hulu perusahaan, yaitu seberapa efektif prosedur rekrutmen di divisi *crewing* dalam menyaring, menyeleksi, dan menempatkan *crew* yang tepat sesuai dengan kebutuhan kapal di perusahaan tersebut.

(Dhulam, 2023), Pengaruh dapat dimaknai sebagai kekuatan atau daya yang bersumber dari seseorang maupun suatu objek, yang turut berperan dalam membentuk watak, keyakinan, serta pola perilaku individu. Di samping itu, pengaruh juga dapat dipahami sebagai suatu kondisi yang mencerminkan adanya keterkaitan timbal balik atau hubungan sebab-akibat antara pihak yang memberikan pengaruh dengan pihak atau objek yang

menerima dampak dari pengaruh tersebut.

Menurut (Vetri, 2021), pengaruh adalah daya yang dapat menimbulkan suatu perubahan atau peristiwa, membentuk maupun mengubah keadaan tertentu, serta menyebabkan seseorang atau sesuatu mengikuti atau tunduk terhadap pihak lain karena adanya kekuasaan atau kewenangan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang bersumber dari seseorang maupun suatu objek, yang tidak hanya mendorong terjadinya perubahan maupun pembentukan watak, keyakinan, dan tindakan pihak lain, tetapi juga memunculkan suatu keterkaitan timbal balik atau hubungan sebab-akibat, di mana pihak yang menerima pengaruh cenderung mengikuti atau tunduk sebagai akibat dari kuasa yang dimiliki oleh pihak yang memberi pengaruh.

Dalam konteks penelitian ini, pengaruh menggambarkan adanya keterkaitan antarvariabel yang dapat diamati, diukur, dan dianalisis secara sistematis untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Dengan kata lain, konsep pengaruh dalam penelitian ini tidak sekadar menunjukkan keberadaan hubungan antarvariabel, melainkan juga mencerminkan seberapa besar dampak yang ditimbulkan oleh suatu faktor terhadap hasil yang diperoleh dalam penelitian. .

2. Pengertian Efektivitas

Efektivitas adalah salah satu konsep penting dalam bidang

manajemen dan administrasi, karena berkaitan langsung dengan tingkat keberhasilan organisasi dalam meraih tujuan yang telah ditentukan. Karena itu, efektivitas merupakan indikator krusial dalam mengevaluasi keberhasilan sebuah sistem atau prosedur.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti memiliki efek (akibat, pengaruh, kesan) atau mampu menghasilkan hasil; berhasil digunakan. Efektivitas diartikan sebagai keefektifan, yaitu kondisi atau tingkat keberhasilan dalam meraih tujuan yang diinginkan. Sesuai dengan arti tersebut, efektivitas berhubungan dengan keberhasilan suatu tindakan atau aktivitas dalam meraih hasil yang telah ditetapkan sebelumnya.

(Pertiwi, 2026) menjelaskan bahwa efektivitas merupakan suatu indikator yang mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan aspek kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu. Semakin besar persentase pencapaian target yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila capaian yang diraih belum memenuhi target atau belum sesuai dengan standar yang telah ditentukan, maka tingkat efektivitasnya dapat dikategorikan rendah.

Menurut (Pertiwi, 2026) efektivitas menggambarkan sejauh mana suatu aktivitas atau kegiatan berhasil mencapai tujuan maupun sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan ukuran yang menggambarkan tingkat keberhasilan

suatu kegiatan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan target yang direncanakan. Semakin besar tingkat pencapaian tujuan yang direncanakan, maka semakin efektif suatu kegiatan atau organisasi dalam menjalankan fungsinya. Efektivitas ini dapat diukur dari ketepatan penempatan personel (*the right man on the right place*), kesesuaian sertifikasi kompetensi, serta pemenuhan kuota ketersediaan awak kapal secara tepat waktu. Proses rekrutmen yang berjalan efektif ini menjadi fondasi utama dalam menstimulasi kinerja *crew* kapal yang optimal, yang tercermin melalui peningkatan produktifitas kerja, tingkat kedisiplinan yang tinggi diatas kapal, kepatuhan terhadap standar keselamatan pelayaran (*safety culture*) di armada PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna.

Dalam penelitian ini, efektivitas didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan prosedur rekrutmen *crew* kapal dalam menghasilkan *crew* kapal yang mampu memenuhi standar kerja di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna. Efektivitas prosedur rekrutmen dapat dinilai melalui beberapa indikator, seperti ketepatan waktu dalam pemenuhan *crew*, kesesuaian kompetensi *crew* dengan posisi yang diperlukan, kelengkapan sertifikat, serta kemampuan *crew* dalam mendukung kelancaran operasional kapal. Apabila prosedur rekrutmen dijalankan secara akurat, maka sistem seleksi tersebut akan memberikan stimulasi positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja *crew* kapal.

3. Pengertian Prosedur

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), prosedur adalah

serangkaian tahapan yang dilaksanakan secara berurutan dan sistematis sebagai pedoman dalam menyelesaikan suatu aktivitas serta memecahkan permasalahan secara tepat. Berdasarkan pengertian tersebut, prosedur dapat dipahami sebagai serangkaian langkah sistematis yang harus diikuti untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau proses tertentu. Prosedur bersifat terstruktur dan biasanya disusun secara tertulis agar dapat dipahami dan diterapkan secara konsisten.

(Daeli & Gulo, 2024) menyatakan bahwa prosedur adalah acuan yang digunakan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi masing-masing, sekaligus berfungsi sebagai alat evaluasi terhadap kinerja instansi pemerintah dengan berlandaskan pada indikator teknis, administratif, dan prosedural.

Selain itu, Masya dalam Rusdiana dan Zaqiah (2022) mengemukakan bahwa prosedur diartikan sebagai serangkaian tugas yang saling terintegrasi, disusun menurut urutan waktu dan tata cara yang telah ditetapkan, sehingga dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan secara berulang.

Dalam konteks penelitian ini, prosedur yang dimaksud adalah prosedur rekrutmen *crew* kapal yang diterapkan di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna. Prosedur tersebut meliputi tahapan perencanaan kebutuhan *crew*, pencarian dan seleksi calon *crew* kapal, pemeriksaan dokumen dan sertifikasi, hingga penempatan *crew* pada kapal yang membutuhkan. Kejelasan dan ketepatan prosedur rekrutmen sangat berpengaruh terhadap kualitas *crew* kapal yang diterima serta kelancaran operasional kapal.

Dengan demikian, prosedur dalam penelitian ini dipahami sebagai suatu sistem atau mekanisme kerja yang menjadi pedoman dalam proses rekrutmen *crew* kapal. Efektivitas prosedur tersebut akan dianalisis untuk menilai sejauh mana tahapan yang telah ditetapkan dapat memenuhi kebutuhan operasional perusahaan secara optimal.

4. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah fungsi yang esensial dalam manajemen sumber daya manusia (MDSM), karena berperan dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses perekrutan merupakan langkah pertama dalam mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi. Kualitas proses rekrutmen yang diterapkan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, karena dari proses inilah organisasi mendapatkan calon tenaga kerja yang profesional dan kompeten. Dalam industri pelayaran, proses rekrutmen memiliki ciri khas yang lebih terperinci dibandingkan dengan rekrutmen di sektor lainnya. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan *crew* kapal untuk memenuhi syarat khusus, seperti sertifikasi pelaut, pengalaman kerja laut, serta standar keselamatan regulasi maritim yang ketat. Karena itu, proses perekrutan awak kapal perlu dilakukan dengan teliti dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut (Anisa Sholathiah, Retno Puji Lestari, 2022) rekrutmen diartikan sebagai serangkaian proses untuk memperoleh calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi melalui kegiatan pencarian, penarikan, dan seleksi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penggunaan teknik dan metode

rekrutmen yang tepat akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung produktivitas organisasi.

(Maharani et al., 2025) menyatakan bahwa rekrutmen *crew* kapal merupakan proses penting dalam perusahaan pelayaran untuk memperoleh *crew* kapal yang memiliki kompetensi, kesiapan dokumen, kemampuan teknis, dan pemahaman operasional kapal yang baik. Proses rekrutmen *crew* kapal yang efektif merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan operasional kapal, karena *crew* kapal memiliki peran strategis dalam menjaga keselamatan pelayaran serta memastikan seluruh kegiatan operasional kapal berjalan dengan lancar dan optimal.

Merujuk pada pandangan beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang mencakup proses pencarian, pemikatan, dan pemilihan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi organisasi. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang tepat demi mendukung ketercapaian tujuan instansi secara optimal dan efisien. Dalam sektor pelayaran, proses rekrutmen *crew* kapal memiliki ciri khas tersendiri karena harus mempertimbangkan kompetensi maritim, kelengkapan dokumen, pengalaman di laut, keterampilan teknis, serta pemahaman mengenai keselamatan dan operasi kapal. Oleh karena itu, proses rekrutmen *crew* kapal perlu dilakukan dengan hati-hati, terstruktur, dan sesuai dengan standar maritim agar perusahaan pelayaran dapat memperoleh *crew* kapal yang profesional, kompeten, serta dapat mendukung keselamatan dan

kelancaran operasi pelayaran.

5. Pengertian Kinerja *Crew* Kapal

(Atria Maharani, Kumila Hanik, 2024) menjelaskan kinerja *crew* kapal merupakan kemampuan awak kapal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, fasilitas kerja, serta kondisi kerja di atas kapal.

Selanjutnya, (Muhammad Dwi Arif et al., 2025) menyatakan bahwa kinerja *crew* kapal laut merupakan hasil kerja awak kapal dalam menjalankan tugas operasional pelayaran yang dipengaruhi oleh kompetensi teknis keterampilan komunikasi, kedisiplinan kerja, manajemen waktu, serta motivasi kerja selama berada di atas kapal.

(Mangatur, 2024) mengemukakan bahwa kinerja kru kapal merupakan cerminan dari keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien sesuai standar operasional. Keberhasilan pencapaian kinerja ini tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor krusial, di antaranya adalah kedisiplinan dalam bekerja serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif selama masa pelayaran.

Menurut (Romanda Annas Amrullah, 2023), kinerja merupakan komponen penting dalam manajemen yang melibatkan proses penetapan standar kerja, penilaian terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan, serta pemberian tanggapan atau umpan balik sebagai bentuk motivasi untuk memperbaiki, meningkatkan, dan mempertahankan kualitas kinerja

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja

crew kapal adalah manifestasi dari kompetensi dan pencapaian aktual *crew* kapal dalam merampungkan tugas-tugas operasional pelayaran secara produktif dan tepat sasaran. Kinerja *crew* kapal dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi teknis, keterampilan komunikasi, disiplin kerja, manajemen waktu, motivasi kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja, serta kondisi kerja di atas kapal. Dengan adanya faktor-faktor tersebut, *crew* kapal diharapkan mampu melaksanakan tugas operasional secara optimal, menjaga keselamatan kerja, meningkatkan kerja sama antar*crew*, serta mendukung kelancaran operasional kapal selama pelayaran berlangsung.

6. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 59 Tahun 2021 Tentang Sistem Informasi Usaha Keagenan Kapal (SIUKAK)

Dalam usaha untuk meningkatkan efektivitas pelayanan serta pengawasan terkait aktivitas usaha keagenan kapal, Kementerian Perhubungan mengeluarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 59 Tahun 2021 mengenai Sistem Informasi Usaha Keagenan Kapal (SIUKAK). SIUKAK adalah sebuah sistem informasi yang dirancang untuk mengelola data dan layanan usaha keagenan kapal secara digital dalam rangka mendukung pelaksanaan transportasi laut yang lebih efektif, efisien, transparan, dan terintegrasi

Implementasi SIUKAK bertujuan untuk memperbaiki mutu layanan administrasi keagenan kapal dengan mendigitalisasi proses pelaporan dan pengelolaan data terkait kapal. Sistem ini menyediakan fasilitas bagi pertukaran informasi yang cepat dan tepat antara perusahaan pelayaran, agen kapal, pelabuhan, serta lembaga terkait lainnya. Dengan adanya sistem

yang saling terhubung ini, operasional kapal dapat berlangsung dengan lebih efisien karena data tentang kapal, dokumen, serta informasi aktivitas pelayaran bisa dipantau secara langsung.

Dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia pelayaran, keberadaan SIUKAK secara tidak langsung mendukung proses perencanaan kebutuhan *crew* kapal. Informasi mengenai jadwal kedatangan, keberangkatan, dan operasional kapal yang tersedia dalam sistem dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk merencanakan kebutuhan *crew* kapal secara lebih tepat. Oleh karena itu, efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal juga perlu disesuaikan dengan kebutuhan operasional kapal yang tercatat dalam sistem informasi pelayaran sehingga penempatan *crew* kapal dilakukan secara tepat waktu dan sesuai kebutuhan.

Dalam penelitian ini, SIUKAK menjadi salah satu dasar yang menunjukkan pentingnya ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan siap ditempatkan sesuai kebutuhan operasional kapal, sehingga mendukung hubungan antara efektivitas prosedur rekrutmen dengan kinerja *crew* kapal di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna.

C. Kerangka Pikir Penelitian

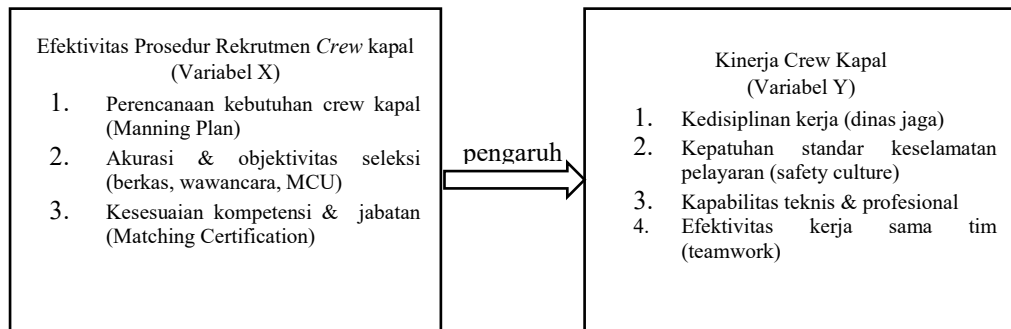
Dalam industri pelayaran, *crew* kapal memiliki peran penting dalam menjamin kelancaran dan keselamatan operasional kapal. Oleh karena itu, proses rekrutmen *crew* kapal harus dilakukan melalui prosedur rekrutmen yang efektif dan terstruktur. Prosedur rekrutmen yang baik akan menghasilkan *crew* kapal yang memiliki kompetensi, sertifikasi, serta pengalaman yang sesuai

dengan standar perusahaan dan regulasi maritim. Sebaliknya, apabila prosedur rekrutmen tidak diterapkan secara efektif, hal tersebut dapat memicu penurunan kinerja *crew* kapal di atas laut yang ditandai dengan rendahnya kedisiplinan, minimnya kepatuhan terhadap standar keselamatan, serta ketidakcakapan dalam menjalankan tugas operasional pada armada PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna.

Dalam penelitian ini, efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal diposisikan sebagai variabel independen (X), sedangkan rekrutmen *crew* kapal diposisikan sebagai variabel dependen (Y). Variabel X diukur melalui indikator-indikator proses seleksi, seperti perencanaan kebutuhan *crew* kapal, akurasi proses penyaringan (seleksi), dan validitas kesesuaian kompetensi (sertifikasi). Sementara variabel Y diukur melalui indikator hasil unjuk kerja di atas kapal, yang meliputi tingkat kedisiplinan kerja, kepatuhan terhadap standar keselamatan pelayaran (*safety culture*), kapabilitas pengoperasian alat/mesin, serta efektivitas kerja sama tim (*teamwork*).

Secara teoritis, semakin efektif prosedur rekrutmen *crew* kapal yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin optimal pula kinerja *crew* kapal yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan kausalitas di mana efektivitas sistem seleksi di perusahaan menjadi faktor penentu bagi kualitas performa *crew* kapal saat bertugas di laut (*onboard*). Hubungan antara efektivitas prosedur rekrutmen (variabel X) dan kinerja *crew* kapal (variabel Y) ini akan diuji secara empiris menggunakan analisis regresi linear sederhana guna mengukur signifikansi serta besaran pengaruh variabel X terhadap variabel Y di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian
Sumber : Diolah Peneliti

D. Hipotesis

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal terhadap kinerja *crew* kapal di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna.

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal terhadap kinerja *crew* kapal di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan asosiatif kausal dengan metode kuantitatif menjadi landasan metodologis dalam studi ini. Penggunaan metode kuantitatif ini bertujuan untuk melakukan analisis pada sampel atau populasi tertentu demi membuktikan kebenaran hipotesis melalui teknik pengujian statistik. Karakteristik utama dari metode ini adalah menerjemahkan data lapangan ke dalam format angka, sehingga proses penarikan kesimpulan dapat dilakukan secara sistematis, objektif, serta terukur berdasarkan hasil analisis data tersebut.

Sugiyono (2021) menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif berbasis pada paham filsafat positivisme yang ditujukan untuk mengamati sampel atau populasi tertentu. Proses pengerjaannya melibatkan instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data di lapangan. Selanjutnya, data tersebut diolah menggunakan teknik kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis penelitian secara ilmiah.

Tujuan diterapkannya pendekatan asosiatif kausal dalam studi ini adalah untuk menganalisis hubungan sebab-akibat maupun pengaruh nyata antarvariabel yang diteliti. Data yang telah dikumpulkan dari pihak responden nantinya akan diuji secara statistik dengan memanfaatkan metode analisis regresi linear sederhana. Teknik analisis ini berfungsi untuk mengidentifikasi sejauh mana tingkat pengaruh variabel efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal (Variabel X) dalam memengaruhi variabel kinerja *crew* kapal (Variabel

Y) di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti pada saat Praktik darat (PRADA) selama 6 bulan di perusahaan kedua yaitu periode Januari 2025 hingga Juli 2025.

2. Tempat Penelitian

Peneliti menjalankan penelitian sewaktu Praktik Darat (PRADA) di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna yang bertempat di Jalan Tiang Bendera V No.11H, Roa Malaka, Kecamatan Tambora, Jakarta Barat, DKI Jakarta, 11230.



Gambar 3. 1 Kantor PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna
Sumber : Dokumentasi Pribadi

C. Definisi Operasional Variabel

Secara konseptual, definisi operasional variabel diartikan sebagai proses menerjemahkan variabel-variabel penelitian menjadi bentuk komponen yang lebih detail, dapat diukur, dan diamati secara nyata. Fungsinya adalah menjadi landasan atau acuan ketika peneliti mengumpulkan serta menganalisis data. Melalui definisi operasional yang jelas, ruang lingkup setiap variabel dapat dibatasi dengan baik guna menghindari kesalahpahaman makna di sepanjang proses riset. Adapun rincian mengenai variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini dipaparkan di bawah ini:

1. Variable Independen (X)

Variabel independen atau yang kerap dikenal sebagai variabel bebas merupakan jenis variabel yang menjadi faktor pemicu atau memberikan dampak terhadap perubahan pada variabel lain. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen yang dianalisis adalah efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal.

Peneliti ingin mengetahui dan mengukur apakah proses seleksi serta pengawakan yang dilaksanakan secara efektif oleh *crewing* department dapat memengaruhi mutu sumber daya manusia yang akan dipekerjakan di atas kapal.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang kondisinya dipengaruhi serta menjadi akibat langsung dari adanya stimulus variabel independen. Pada penelitian ini, aspek kinerja *crew* kapal ditetapkan sebagai variabel dependen, yang mana variabel tersebut

digunakan sebagai parameter untuk mengukur sejauh mana dampak dari efektivitas prosedur rekrutmen yang diterapkan.

Peneliti ingin melihat dan menganalisis secara empiris apakah tinggi rendahnya standar untuk kerja, kedisiplinan, keselamatan kerja, dan produktivitas *crew* saat bertugas di atas kapal dipengaruhi oleh efektivitas prosedur rekrutmen yang diterapkan oleh PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna.

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data merupakan seluruh komponen yang dapat memberikan keterangan atau informasi relevan mengenai variabel yang diteliti. Data yang dikumpulkan dari sumber tersebut berfungsi sebagai dasar analisis dalam memecahkan masalah penelitian agar memiliki validitas ilmiah. Secara spesifik, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua kategori, antara lain:

a. Sumber Data Primer

Data primer dalam penelitian ini merujuk pada jenis data yang dihimpun secara langsung dari sumber utama atau pihak-pihak yang terlibat langsung dengan objek penelitian pada PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna. Proses penggalan data primer ini dilaksanakan melalui instrumen penyebaran kuesioner, kegiatan observasi, serta pengumpulan dokumentasi yang ditujukan kepada para kru kapal yang berstatus aktif dan telah melewati mekanisme rekrutmen perusahaan.

Data primer dalam penelitian ini digunakan sebagai basis data utama karena diperoleh langsung dari sumbernya tanpa perantara. Data ini diharapkan mampu memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana persepsi *crew* kapal terhadap efektivitas prosedur rekrutmen (Variabel X) dan bagaimana kondisi nyata kinerja *crew* kapal (Variabel Y) di lapangan, sehingga hasil penelitian bersifat objektif. Data primer ini dihimpun melalui instrumen kuesioner yang dibagikan kepada para *crew* kapal, serta didukung oleh hasil observasi langsung peneliti terhadap perilaku kerja mereka.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang telah melakukan proses pengumpulan dan pendokumentasian data sebelumnya. Dalam penelitian ini, data sekunder digunakan sebagai sumber informasi pendukung yang melengkapi data primer sehingga hasil analisis yang diperoleh menjadi lebih akurat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari berbagai sumber tertulis yang berkaitan dengan penelitian, seperti dokumen internal PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna yang meliputi standar operasional prosedur (SOP) rekrutmen, daftar manifest awak kapal (*crew list*), serta rekam jejak evaluasi hasil kerja (*performance appraisal*) *crew* kapal. Selain itu, peneliti juga menghimpun data sekunder dari luar perusahaan seperti jurnal ilmiah MSDM maritim, hasil penelitian terdahulu, buku metodologi, peraturan pelayaran dan regulasi internasional (seperti

STCW) yang mengatur standar kompetensi pengawakan kapal, serta berbagai referensi lain yang relevan dengan penelitian ini. Selain itu, data sekunder juga digunakan untuk memperoleh landasan teori, informasi mengenai prosedur rekrutmen *crew* kapal, serta gambaran mengenai kebutuhan operasional perusahaan pelayaran. Dengan adanya data sekunder, peneliti dapat membandingkan antara teori dengan kondisi yang terjadi di lapangan sehingga penelitian dapat dilakukan secara mendalam dan lebih sistematis.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui serangkaian teknik khusus dengan tujuan memperoleh data lapangan yang relevan bagi kebutuhan riset. Metode ini diaplikasikan untuk menjaring data mengenai besaran pengaruh efektivitas perekrutan *crew* kapal terhadap capaian kinerja mereka di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna. Data hasil penjangkaran tersebut nantinya menjadi basis material yang diolah untuk memecahkan rumusan masalah serta menyusun kesimpulan akhir yang sesuai dengan arah penelitian.

Guna memperoleh data yang komprehensif, peneliti menerapkan beberapa instrumen teknik pengumpulan data di lapangan, antara lain:

a. Observasi

Teknik pengumpulan data melalui observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung dan sistematis kondisi yang ada pada objek penelitian. Tujuan dari penerapan langkah ini adalah untuk memperoleh gambaran data yang valid dan tidak bias mengenai

fenomena di lapangan yang berkaitan erat dengan variabel riset.

Melalui observasi, peneliti memperoleh gambaran mengenai proses rekrutmen *crew* kapal, kedisiplinan kerja, tanggung jawab *crew* kapal, serta kondisi operasional yang berkaitan dengan kinerja *crew* kapal di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna.

b. Kuesioner

Pengumpulan data melalui kuesioner (angket) dilaksanakan dengan menyajikan instrumen tertulis berupa rangkaian pertanyaan yang wajib dijawab oleh responden sesuai dengan fakta di lapangan. Peneliti memfungsikan kuesioner ini sebagai metode utama dalam menghimpun data empiris mengenai variabel bebas, yaitu efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal, serta variabel terikat, yakni kinerja *crew* kapal. Hasil dari jawaban responden inilah yang nantinya menjadi basis data untuk diolah dalam menjawab hipotesis penelitian.

Penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner dilakukan dengan mengacu pada indikator yang telah ditetapkan untuk setiap variabel penelitian. Respons yang diberikan oleh responden kemudian diukur menggunakan skala Likert lima poin, sehingga tingkat persetujuan terhadap setiap pernyataan dapat diukur secara sistematis dan dianalisis secara kuantitatif. Berikut skala Likert yang digunakan :

Tabel 3. 1 Indikator Skor Skala Likert

Sumber : Diolah Peneliti

Keterangan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data lewat metode dokumentasi dilaksanakan dengan cara mengumpulkan serta menelaah catatan atau berkas resmi yang berkaitan dengan objek studi. Keberadaan data dokumenter ini berperan sebagai instrumen penunjang bagi data utama (kuesioner dan observasi). Melalui perpaduan ini, kualitas data yang dianalisis diharapkan menjadi lebih komprehensif, tidak bias, serta memiliki tingkat akurasi yang dapat dipertanggungjawabkan.

Jenis dokumentasi yang dimanfaatkan dalam studi ini meliputi data internal perusahaan, bagan struktur organisasi, catatan data crew kapal, serta berkas formal mengenai tahapan rekrutmen di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna. Peneliti menggunakan seluruh dokumen ini sebagai data sekunder untuk menyelaraskan sekaligus menguji kebenaran data utama yang diperoleh dari lapangan. Melalui teknik triangulasi data ini, hasil analisis diharapkan menjadi lebih valid, tepat, dan dapat dipertanggungjawabkan.

E. Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengandalkan pendekatan analisis kuantitatif untuk membedah hubungan kausalitas antara efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal dengan kinerja *crew* kapal di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna. Instrumen kuesioner disebarkan kepada responden terkait demi mendapatkan basis data yang akurat. Selanjutnya, pengolahan data lapangan ini dilakukan dengan memanfaatkan *software Statistical Product and*

Service Solutions (SPSS). Hasil estimasi statistik dari program tersebut nantinya dijadikan sebagai landasan ilmiah utama dalam menarik kesimpulan akhir penelitian secara objektif.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Uji Validitas

Untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu menjalankan fungsinya secara tepat, maka dilakukan analisis melalui uji validitas. Evaluasi tersebut ditujukan pada seluruh item pertanyaan kuesioner yang merepresentasikan variabel efektivitas rekrutmen *crew* kapal (X) dan kinerja *crew* kapal (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ disertai dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, maka butir pernyataan tersebut dikategorikan valid.

2. Uji Reabilitas

Untuk menjamin bahwa data yang dihasilkan bersifat stabil dan konsisten dari waktu ke waktu, maka dilakukan analisis melalui uji reliabilitas. Pendekatan statistik yang dipilih dalam riset ini adalah metode *Cronbach's Alpha*. Baku mutu yang ditetapkan untuk menentukan keandalan instrumen ini adalah nilai koefisien alpha yang wajib melebihi angka 0,60. Jika hasil perhitungan memenuhi kriteria di atas batas minimum tersebut, maka seluruh item kuesioner dikategorikan reliabel dan valid untuk dianalisis lebih lanjut.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengidentifikasi dan mengukur tingkat pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, peneliti menggunakan metode statistik analisis regresi linear sederhana. Penerapan analisis ini bertujuan untuk melihat keterkaitan antara efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal dengan capaian kinerja *crew* kapal di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna. Selaras dengan rancangan tersebut, model persamaan regresi linear sederhana yang diaplikasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = kinerja *crew* kapal

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal

Melalui analisis regresi linear sederhana, dapat diketahui arah serta besarnya pengaruh efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal terhadap kinerja *crew* kapal.

4. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t dalam studi ini dimaksudkan untuk mengukur signifikansi dampak efektivitas prosedur rekrutmen *crew* kapal terhadap produktivitas kinerja *crew* kapal di PT. Pelayaran Andalas Bahtera Baruna. Adapun kriteria penarikan kesimpulan didasarkan pada komparasi antara tingkat signifikansi hasil output

pengujian dengan ambang batas kesalahan yang ditetapkan, yakni sebesar 0,05.