

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Work Life Balance dan Motivasi Kerja Awak Kapal PT. Multi Jaya Samudera

Andi Ernie Zaenab Musa^{✉1} **Abdul Nasir Rachman**² **Hardiyono Hardiyono**³

^{1,2} Politeknik Maritim AMI Makassar

³STIE Amkop Makassar

Abstrak

Motivasi awak kapal sangat dibutuhkan untuk menjaga kondusifitas kegiatan pelayaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kondisi worklife balance dan motivasi kerja secara langsung maupun pengaruh mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif yang menggunakan angket dari responden yakni awak kapal PT. Multi Jaya Samudera sebanyak 60 orang yang datanya diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh positif signifikan terhadap work life balance. Selanjutnya lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun hasil uji pengaruh mediasi menunjukkan bahwa worklife balance dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Kesimpulan dari penelitian ini yakni terciptanya lingkungan kerja yang kondusif akan membantu para awak kapal dalam menjaga kondisi work life balance sehingga motivasi dalam bekerja di lingkungan kapal juga dapat terjaga dengan baik.

Kata Kunci: *lingkungan kerja; work life balance; motivasi kerja.*

Abstract

The motivation of the crew is very much needed to maintain the conduciveness of shipping activities. This study aims to analyze the effect of the work environment on work-life balance conditions and work motivation directly and the effect of mediation. This research is a quantitative type of research that uses questionnaires from respondents, namely the crew of PT. Multi Jaya Samudera as many as 60 people whose data was processed using SPSS. The results showed that a good work environment will have a significant positive effect on work-life balance. Furthermore, the work environment has no significant positive effect on work motivation. The results of the mediation effect test show that work-life balance can mediate the effect of the work environment on work motivation. The conclusion of this study is that the creation of a conducive work environment will help the crew in maintaining the work life balance conditions so that motivation to work in the ship's environment can also be well maintained.

Keywords: *work environment; work-life balance; work motivation.*

Copyright (c) 2020 Andi Ernie Zaenab Musa

✉ Corresponding author :

Email Address : erniemusa68@gmail.com

PENDAHULUAN

Pelaksanaan transportasi laut untuk kepentingan pendistribusian barang maupun penumpang dari satu pulau ke pulau lainnya dapat berjalan dengan lancar, sehingga pemerataan pembangunan ekonomi tidak hanya berpusat pada satu wilayah saja. Pada kegiatan operasi pelayaran, kapal PT. Multi Jaya Samudera memprioritaskan kinerja awak kapal untuk menjamin keselamatan pelayaran dan mendapatkan keuntungan perusahaan dengan cara melindungi muatan maupun awak kapal sehingga kapal dapat beroperasi dengan lancar. Relatif kurangnya motivasi di kapal dapat mengakibatkan pekerjaan awak kapal tidak optimal dan berbahaya terhadap keselamatan kapal sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan bagi pemangku kepentingan (Wiyono & Kuncowati, 2022). Kecelakaan kapal seperti tubrukan antar kapal dapat terjadi karena kurangnya motivasi (Santoso et al., 2020). Ada beberapa hal yang berpengaruh terhadap motivasi awak kapal diantaranya lingkungan kerja.

Kehidupan diatas kapal sebagai Awak kapal (Crews) juga membutuhkan interaksi sosial yang baik diantara individu-individu yang berbeda, baik budaya, agama, adat istiadatnya, serta penggunaan bahasa dalam berkomunikasi pada interaksi sosial. Terkait dengan perbedaan individu yang dapat menimbulkan pengaruh pada lingkungannya, masing-masing individu akan memiliki hubungan timbal balik yang berguna dalam kehidupannya (Listriyawati & Supangat, 2022). Lingkungan kehidupan di atas kapal yang dinamis dan sering berubah pada awak kapal, tidak hanya harus bekerja sama, tetapi juga harus hidup dalam kebersamaan yang dapat menciptakan kebahagiaan dan kekompakan. Hal lain yang memberi pengaruh terhadap motivasi awak kapal dalam bekerja yakni kondisi work life balance.

Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang misalnya dalam pekerjaan menuntut pekerja untuk bekerja sepenuh waktu atau lembur dan membuat pekerja tidak memiliki waktu yang seimbang untuk keluarganya (Siwalankerto, 2020). Hal yang berbeda terjadi pada para awak kapal dimana harus meninggalkan keluarganya untuk bekerja dalam jangka waktu hingga berbulan-bulan sehingga perlu tetap menjaga kondisi worklife balance.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data memakai kuisioner. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survei dan menyebar kuesioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Dalam penelitian ini, diharapkan dapat diketahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dan motivasi kerja, sehingga akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang responden

Dalam mengelola data yang ada, setelah peneliti mengumpulkan data, baik dari lokasi penelitian maupun dari literatur-literatur lainnya dan dari hasil kepustakaan, maka penulis menggunakan metode, sebagai berikut:

Uji validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu alat atau instrument yang digunakan untuk memperoleh data didalam suatu penelitian. Kevalidan tersebut dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi (r) antara skor item dan skor total. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011). Menurut Sugiyono (2016) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya ≥ 0.3 dan jika koefisien korelasi Pearson Product Moment $\leq r$ tabel. Oleh karena itu, semua pertanyaan yang memiliki tingkat korelasi dibawah r tabel atau 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $\geq 0,60$ (Pramesti, 2016). Uji Reliabilitas juga dapat diukur dengan uji statistik cronbach alpha. Adapun rumus koefisien reliabilitas Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

$$r = K / (K - 1) \left(1 - \frac{\sum o_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r = Koefisien reabilitas yang dicari

K = Jumlah butir pertanyaan

o_i^2 = Variasi butir - butir pertanyaan

σ^2 = Variasi Skortes

Untuk mengerjakan rumus diatas dalam uji reliabilitas sebuah instrumen, yang sering banyak memakan waktu adalah perhitungan varian setiap butir soal, tergantung jumlah butiran pertanyaan yang ada. Semakin banyak jumlah pertanyaan akan semakin banyak kerja perhitungan varians tiap butirnya.

Varians butir ini sendiri dapat diperoleh dengan mempergunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum_{i=1}^N [X_i]^2 - \left[\left(\sum X_i \right)^2 / N \right]}{N}$$

Keterangan :

i = Varians butir pertanyaan ke- n (misal ke-1, ke-2 dan seterusnya)

N = Jumlah skor jawaban subjek untuk butir pertanyaan ke-4

Pada penelitian ini menggunakan analisis data statistik dimana salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah untuk dapat dipahami.

Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, data dihimpun dan dikumpulkan melalui beberapa metode, salah satunya dengan menggunakan Skala Likert, yaitu melalui daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator Skala Likert dimana jawaban atas kuisisioner diberikan bobot.

Alternatif jawaban dalam penelitian ini memakai skala likert. Sokardi (2007: 146) menyatakan bahwa skala likert ini telah banyak digunakan oleh para peneliti guna untuk memastikan sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku

yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden.

Dengan skala likert menurut Sugiyono (2006: 134-135) variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan dengan range 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju dan nilai 5 yang menunjukkan sangat setuju.

Analisis ini digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) Sugiyono (2017). Lebih lanjut menurut Sugiyono, (2017) bahwa koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,05$ (p value). Dan menghasilkan nilai t-tabel sebesar (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk r_{hitung} dapat dilihat pada kolom corrected-item total correlation pada tabel correlation. Hasil analisis validitas dapat disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	Keterangan
Lingkungan kerja(X1)	1	0.586	Valid
	2	0.449	Valid
	3	0.676	Valid
	4	0.642	Valid
	5	0.541	Valid
	6	0.457	Valid
Work life balance (Y1)	1	0.778	Valid
	2	0.757	Valid
	3	0.703	Valid
	4	0.593	Valid
Motivasi kerja (Y2)	1	0.515	Valid
	2	0.779	Valid
	3	0.624	Valid
	4	0.443	Valid
	5	0.719	Valid

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 3 variabel ini ada 15 pertanyaan yang telah diisi oleh 60 respondent pada penelitian ini.

Dari hasil perhitungan validitas dapat dilihat setiap pertanyaan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel = 0,30. Sehingga hasil dari uji validitas terhadap semua pertanyaan dari masing-masing variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Instrument penelitian juga harus realible (dapat diandalkan). Reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrument yang mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas dimaksudkan menguji instrument yang sama pada waktu yang berbeda dan memberikan hasil yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$ (Sugiyono, 2016). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS versi Cronbach's Alpha untuk semua variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

1. Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0.797	Realibel
Work life balance (Y1)	0.857	Realibel
Motivasi kerja (Y2)	0.820	Realibel

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel lingkungan kerja (X1), work life balance (Y1) dan motivasi kerja (Y2) ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Jalur I

Tabel 3. Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.421	1.698		3.781	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.375	.078	.534	4.810	.000

a. Dependent Variable: WORK LIFE BALANCE

Berdasarkan Tabel 3 model regresi jalur 1 sebagai berikut:

$$Y = 0,534 + 0.5$$

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien regresi yang positif dengan work life balance, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap work life balance.

Hipotesis 1

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,810. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,00 karena sig lebih kecil atau kurang dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap work life balance. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap work life balance diterima.

Worklife balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam

kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Siwalankerto, 2020).

Koefisien determinasi

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.273	1.945
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA				

Tabel 4 menunjukkan uji determinasi dari nilai nilai R Square yaitu sebesar 0,285 yang artinya variabel lingkungan kerja dapat menerangkan variabel work life balance sebesar 28,5 % dan sisanya sebesar 71,5 % yang merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu nilai e1 dapat dicari dengan rumus $\sqrt{e1} = \sqrt{(1-0,285)} = 0,8$

Uji Jalur 2

Tabel 5. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized T Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.878	2.185		4.520	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.185	.106	.234	1.744	.087
	WORK LIFE BALANCE	.392	.151	.348	2.588	.012

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Berdasarkan Tabel 5 uji jalur 2 sebagai berikut:

$$Y = 0,234 X_1 + 0,348 Y_1 + 0.5$$

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan variabel lingkungan kerja dan work life balance mempunyai arah koefisien regresi yang positif dengan motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan work life balance akan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Hipotesis 2

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,588 . Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,087 karena sig lebih besar dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan

kerja bukanlah variabel tunggal yang dapat memberi pengaruh terhadap motivasi kerja. William McDougall dalam (Fatma et al., 2020) menyebut motivasi sebagai suatu tindakan yang dibawa dari lahir yang menentukan organism untuk mengetahui atau memperhatikan setiap obyek dan bertindak atau mempunyai suatu impuls bertindak yang menentukan ekspresi dalam suatu cara berperilaku yang spesifik.

Hipotesis 3

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel work life balance adalah sebesar 2.509. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,012 karena sig lebih kecil dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa work life balance mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan work life balance mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja diterima. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, saat ini banyak perusahaan hendaknya menerapkan program work-life balance. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa awak kapal tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya (Junaidin et al., 2019).

Koefisien determinasi

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.237	2.242

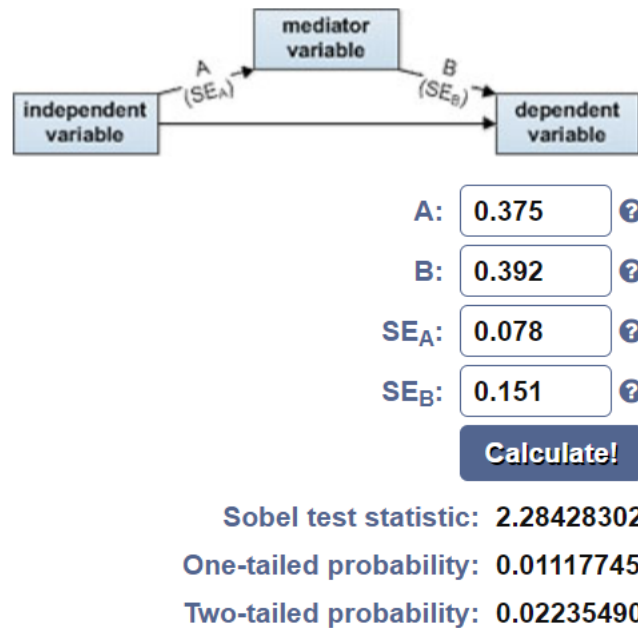
a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA

Tabel 6 menunjukkan uji determinasi dari nilai nilai R Square yaitu sebesar 0,263 yang artinya variabel lingkungan kerja dan work life balance dapat menerangkan variabel motivasi kerja sebesar 26,3 % dan sisanya sebesar 73,7 % yang merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu nilai e1 dapat dicari dengan rumus $\sqrt{e1} = \sqrt{(1-0,263)} = 0,8$

Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja melalui work life balance. Uji hipotesis pengaruh tidak langsung menggunakan perhitungan sobel test Berikut adalah perhitungan sobel test dengan menggunakan sobel test calculator:

Gambar 1. Hasil Sobel Test Calculator



Gambar 1. Hasil Sobel Test Calculator

Sumber: Data olahan Sobel Test Calculator (<https://www.analyticscalculators.com/>)

Hipotesis 4

Berdasarkan gambar 1 diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja melalui work life balance sebagai variabel moderating dengan ditunjukkan nilai t statistik sebesar 2,284 sedangkan sig 0,01 yang menunjukkan bahwa work life balance dapat memediasi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja secara signifikan.

SIMPULAN

Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif akan membantu para awak kapal dalam menjaga kondisi work life bance sehingga motivasi dalam bekerja di lingkungan kapal PT. Multi Jaya Samudera juga dapat terjaga dengan baik.

Referensi :

- Fatma, N., Finatry, I., Hardiyono, & Furwanti, R. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA. *Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik*, 11(1), 90-101.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Junaidin, Ikhrum, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). *MANDAR (Management Development and Applied Research Journal)*, 1(2), 27-34.
- Listriyawati, N. A., & Supangat. (2022). PENTINGNYA INTERAKSI SOSIAL SERTA KESEIMBANGAN ANTARA HAK DAN KEWAJIBAN TERHADAP KINERJA AWAK KAPAL DI DERMAGA INTERNASIONAL TERMINAL PETIKEMAS SURABAYA. *Jurnal Saintek Maritim*, 23(1).

- Santoso, H. B., Dillyanto, P., Maritim, P., Indonesia, N., Pawiyatan Luhur, J., Bendan Dhuwur, / I, Semarang, K., & Tengah, J. (2020). *Budaya Keselamatan dan Model Kepemimpinan Keselamatan Dalam Menjamin Terwujudnya Motivasi Keselamatan Pelayaran Kapal-Kapal Niaga dengan Moderasi Sistem Manajemen Keselamatan (ISM Code)*. 6(1), 17–25.
- Siwalankerto, J. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah)*. 8, 1–6.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Wiyono, S. T., & Kuncowati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keteladanan Pemimpin Terhadap Peningkatan Kinerja Awak Kapal. *Jurnal Saintek Maritim*, 23(1).