

Minat Pengembangan Kompetensi Pelaut Indonesia

Seafarers' Willingness In Improving Competencies

Arif Rahman ^a, Mahardhika Andiansyah ^b, Sarinten ^c, Ardiansyah ^d, Budi Ismanto ^e,

^a. Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran, Jakarta, Indonesia
ar1174@gmail.com^a, dian.andiansyah@gmail.com^b, sarinten40@gmail.com^c, ardi9415096@gmail.com^d,

;

ABSTRACT

This research aims at analyzing the effect of person job fit, working environment and job satisfaction simultaneously toward seafarers' willingness in improving competencies. Quantitative approach is used in this research with purposive sampling in data collection. It has 380 BP3IP Jakarta's graduates year 2016 to 2019 as the sample. Data analysis used is structural equation model (SEM) with Statistical Package for Social Science (SPSS) program, 22nd version and PLS for Structural Equation Modelling (SEM). The result shows that there is a significant effect of person job fit, working environment, and job satisfaction simultaneously toward seafarers' willingness in improving competencies.

Keywords : *Person Job Fit; working environment; job satisfaction; willingness in improving competencies; Indonesian seafarers.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Person Job Fit* dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Pengembangan Kompetensi melalui Kepuasan Kerja pada pelaut lulusan BP3IP Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah responden 380 orang perwira lulusan BP3IP Jakarta dari tahun 2016 sampai dengan 2019. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). Analisis dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi 22 dan *PLS for Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Person Job Fit*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap minat pengembangan kompetensi pada pelaut lulusan BP3IP Jakarta.

Kata kunci : *Person Job Fit; lingkungan kerja; kepuasan kerja; minat pengembangan kompetensi; pelaut Indonesia*

A. Pendahuluan

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi agenda pemerintah sejak tahun 2019 dan untuk selanjutnya menjadi pengarusutamaan strategi pembangunan bangsa Indonesia ke depan. Hal ini menjadi tantangan besar untuk bangsa Indonesia. Dalam laporan World Bank, pada tahun 2018 tercatat *Human Capital Index* (HCI) Indonesia sebesar 0.53 atau berada di

peringkat 87 dari 157 negara bahkan masih jauh di bawah Vietnam yang berada di peringkat 48 (worldbank.org). HCI diukur berdasarkan capaian pendidikan dan status kesehatan suatu negara. Dari penjelasan tersebut, jelas pendidikan memiliki peran penting dalam mencetak SDM yang unggul dan berdaya saing. Dalam teori *human capital* (modal manusia), individu dilihat sebagai suatu bentuk kapital atau modal atau

aset. *Human capital* terdiri dari kecakapan-kecakapan yang diperoleh melalui pendidikan dan berguna bagi masyarakat, bisa juga berarti jumlah keseluruhan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang individu (Rasyidi et al., 2020).

Pembangunan SDM di Indonesia tentu saja menasar hampir ke semua sektor, termasuk didalamnya adalah sektor maritim, yang meliputi pelayaran, perikanan, dan pariwisata bahari. SDM bidang pelayaran adalah mereka yang terlibat dalam urusan angkutan di perairan (laut), kepelabuhanan, keselamatan dan keamanan pelayaran serta perlindungan lingkungan maritim. Upaya pembangunan SDM pelayaran sudah dan akan terus dilakukan oleh pemerintah. Kementerian Perhubungan melalui Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Perhubungan terus mengupayakan peningkatan pendidikan dan pelatihan guna menciptakan SDM pelayaran yang kreatif, profesional, kompetitif dan produktif. Dilansir dalam bisnis.com, kebutuhan pelaut dunia per tahunnya sebanyak 65.748 orang. Jika dilihat dari segi kuantitas, sudah barang tentu, Indonesia mampu menyediakan SDM pelaut dari lulusan lembaga diklat di bawah Kementerian Perhubungan. Namun ironisnya, BisnisNews.id menyebutkan bahwa Indonesia mengalami *oversupply* tenaga pelaut. Banyak pelaut Indonesia yang menganggur setelah lulus sekolah. Bahkan tidak sedikit dari mereka yang bekerja tidak sesuai harapan. Lebih parah lagi, kontrak kerja pelaut juga semakin pendek, hanya 4 sampai 6 bulan saja, bahkan ada yang sebulan sekali. Di sisi lain, sorotan terhadap kualitas pelaut Indonesia pun semakin kuat. Minat untuk meningkatkan kompetensi kepelautan maupun *soft skill*, menjadi masalah tersendiri bagi pelaut kita.

Karir pelaut, tidak akan lepas dari pengembangan kompetensi kepelautan mereka. Bagaimana tidak, jika seorang pelaut ingin bekerja di atas kapal tanker misalnya, sertifikat keahlian saja tidak cukup menjadi bekal. Mereka harus juga memiliki keterampilan pengoperasian kapal tanker

yang dibuktikan dengan sertifikat keterampilan *Basic Oil and Chemical Tanker*, dan untuk yang lebih lanjut lagi, mereka juga harus memiliki sertifikat *Advanced* untuk kapal tanker minyak maupun kimia. Itu baru contoh kecil, belum lagi jika pelaut ingin bekerja pada kapal dengan *Gross Tonnage* yang lebih besar dan memiliki jabatan atau rank yang lebih tinggi serta berlayar di alur pelayaran yang lebih luas, mereka harus meng-up grade kompetensi mereka ke jenjang yang lebih tinggi yang dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan sertifikat endorsement. Bukan perkara mudah bagi seorang pelaut untuk menaikkan level diri lebih tinggi, tentu saja semua bermuara pada urusan penghasilan atau gaji.

Minat pengembangan kompetensi diri menjadi faktor penting dalam peningkatan kualitas SDM, termasuk juga untuk profesi pelaut. Minat pengembangan tersebut sangat erat kaitannya dengan kepuasan seseorang saat bekerja. Beberapa penelitian terhadap kepuasan kerja dan minat pengembangan telah dilakukan. Penelitian khusus kepada pelaut tentang minat belum banyak dilakukan, namun terdapat penelitian yang dilakukan oleh (Mazhari, 2018) yang menyoroti "*Competency of Merchant Ship Officers in the Global Shipping Labour Market: A Study of the 'Knowing-Doing' Gap*". Dalam penelitiannya, Mazhari mendapatkan fakta bahwa terdapat kelompok pelaut dengan gaji yang tidak terlalu tinggi dan memiliki alasan untuk berkarir hanya karena mereka kesulitan mendapatkan pekerjaan di darat. Kelompok ini cenderung memiliki motivasi yang rendah untuk mengikuti pelatihan dan cenderung tidak merepresentasikan kompetensi yang seharusnya mereka miliki. Demikian sebaliknya, pelaut yang merasa memiliki tanggung jawab yang besar pada pekerjaan mereka dan memiliki gaji yang sesuai, cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. Dari penelitian tersebut, gaji atau penghasilan menjadi faktor yang menentukan motivasi seseorang untuk

mengikuti atau melakukan pendidikan dan pelatihan.

Besarnya gaji atau penghasilan seseorang akan membawa dampak yang besar pada kepuasan kerja mereka. Meskipun memberikan dampak, gaji bukanlah satu-satunya penentu kepuasan kerja seseorang. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain pekerjaan itu sendiri, lingkungan bekerja, perusahaan/organisasi tempat bekerja, serta faktor diri pekerja itu sendiri. Penelitian mendalam terkait faktor-faktor tersebut telah banyak dilakukan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh (Empati et al., 2018) yang menyoroti hubungan antara *Person Job Fit* (PJF) dengan kepuasan kerja pekerja dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keduanya. Penelitian lain juga telah dilakukan oleh (Dari, 2019) dengan menambahkan variabel *Person Organization Fit* dan mediator *Emotional Labor (Surface and Deep Acting)*. Hasilnya, pengaruh POF tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengaruh mediasi dari *surface acting* dan *deep acting* pada hubungan antara POF dan PJF terhadap kepuasan kerja terbukti, kecuali peran mediator dari *deep acting* pada hubungan antara POF terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan. Kesesuaian orang dengan pekerjaannya atau dalam istilah manajemen SDM disebut *Person Job Fit* memberikan dampak pada kepuasan kerja seseorang. Penelitian terkait hubungan ini secara khusus pada profesi pelaut belum ditemukan. *Person Job Fit* dalam profesi pelaut tentu saja tidak hanya terbatas kesesuaian jabatan saja tetapi lebih dalam lagi menggali tentang kesesuaian sertifikat *endorsement* mereka dengan pekerjaan yang mereka lakoni, baik dari segi besarnya *Gross Tonnage* kapal, jabatan atau rank di atas kapal, maupun alur pelayaran mereka. Hal ini tentu saja akan berdampak pada kepuasan kerja.

Faktor lain yang juga telah diteliti adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja atau *working environment* juga memiliki peran terhadap kepuasan kerja seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kafui Agbozo, 2017) yang meneliti *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction*, dengan objek penelitian para pegawai bank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan memiliki efek yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian lain terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja di atas kapal telah dilakukan oleh (Li et al., 2014) dengan judul *Leading Factors in Job Satisfaction of Chinese Seafarers*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa promosi merupakan faktor paling signifikan terhadap kepuasan kerja, diikuti dengan gaji, lingkungan kerja dan perasaan akan statusnya. Lingkungan kerja di atas kapal, semestinya memberikan dampak yang sangat besar terhadap kepuasan kerja seorang pelaut. Ketika berada di atas kapal, lingkungan bekerja pelaut tidak hanya terbatas pada kapal mereka saja, tetapi juga kru kapal lainnya, atasan mereka, anak buah mereka, lingkungan fisik yang ada di sekitar mereka, sampai hubungan mereka dengan perusahaan. Balai Besar Pendidikan dan Peningkatan Ilmu Pelayaran adalah salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan di bawah Kementerian Perhubungan yang memiliki visi dan misi mencetak lulusan perwira pelaut yang handal. *Input* peserta didik BP3IP adalah para pelaut yang telah bekerja di atas kapal dalam kurun waktu tertentu dan melanjutkan Pendidikan dan pelatihan di BP3IP guna meningkatkan kompetensi mereka yang dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan *endorsement* sebagai bekal mereka untuk bekerja kembali di atas kapal. Sejak berdirinya pada tahun 1949, BP3IP telah meluluskan 56.415 perwira atau menghasilkan kurang lebih 795 perwira per tahun.

Dari tahun 2016 hingga tahun 2019 sebanyak 13.674 orang menjadi alumni BP3IP dengan rata-rata per tahun 3.418 orang. Angka tersebut jauh di atas rata-rata lulusan tiap tahunnya. Namun demikian, jika dianalisis lebih dalam lagi, terdapat penurunan jumlah peserta didik yang terus menerus pada tiap tahunnya, yakni dari tahun 2015 ke 2016 menurun sebanyak 576,

berikutnya 931, kemudian 181 dan tahun 2019 menurun 387 lulusan dari tahun sebelumnya. Hal ini patut menjadi pertanyaan besar. Apakah minat mereka untuk mengembangkan kompetensi berhubungan dengan kepuasan mereka saat bekerja di atas kapal. Dari uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh *Person Job Fit*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan dengan Minat Pengembangan Kompetensi pada Pelaut Lulusan BP3IP Jakarta.

B. Tinjauan Pustaka

Istilah *Person Job Fit* berasal dari teori John Holland tentang *person job fit* yang melihat kesesuaian antara persyaratan pekerjaan dengan karakteristik pribadi seseorang (Cable & De Rue, 2002). *Person Job Fit* yang dikemukakan (Kristof-Brown, 2000) lebih menekankan pada kesesuaian antara personil dengan persyaratan pada pekerjaan atau jabatan yang spesifik. Edward dalam (Kristof-Brown, 2000) mengartikan kesesuaian tersebut sebagai kondisi yang pas atau sesuai antara orang atau personil dengan tuntutan pekerjaan atau bisa juga pekerjaan sesuai dengan kebutuhan orang. *Person Organization Fit* dioperasionalkan sebagai hubungan antara nilai pekerja (*employees' value*) dengan organisasi atau perusahaan, sedangkan *Person Job Fit* diukur sebagai hubungan antara keterampilan pekerja dengan persyaratan pekerjaan (Lauver & Kristof-Brown, 2001).

Dalam studi literasi oleh (Sekiguchi, 2004), teori yang dikemukakan Edward menyatakan bahwa perspektif yang biasanya digunakan pada *Person Job Fit* adalah *needs-supplies perspective* dan *demands-abilities perspective*. Kajian tentang lingkungan di dunia kerja membedakan lingkungan kerja ke dalam dua dimensi yang lebih luas seperti pekerjaan dan konteks (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Pekerjaan diartikan sebagai semua karakteristik spesifik dari suatu pekerjaan yang ditinjau seperti cara pekerjaan dilakukan dan diselesaikan, yang melibatkan tugas-tugas seperti pelatihan aktivitas tugas, kontrol atas aktivitas terkait

pekerjaan sendiri, rasa pencapaian dari pekerjaan, variasi dalam tugas dan nilai intrinsik untuk sebuah tugas. Dimensi kedua dari lingkungan kerja dikenal sebagai konteks yang terdiri dari kondisi kerja fisik dan kondisi kerja sosial (Skalli et al., 2008). Menurut Cronley and Kim dalam (Alias et al., 2019), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan yang seseorang atau pekerja nilai dan anggap dari apa yang mereka terima dari suatu pekerjaan yang memfasilitasi mereka untuk meraih nilai dan tujuan pekerjaan.

Kepuasan kerja dibentuk dari komponen kognitif, emosional, dan sikap (Bernstein, 2008). Komponen kognitif meliputi keyakinan pada pekerjaan. Sedangkan komponen emosional meliputi perasaan positif atau negatif tentang pekerjaan. Lalu komponen sikap terlihat dari bagaimana seseorang berperilaku berkaitan dengan pekerjaannya. (De Vos et al., 2011) mengusulkan bahwa pengembangan kompetensi dapat dilihat dari dua perspektif yaitu partisipasi individu dalam inisiatif pengembangan kompetensi dan iklim organisasi yang menjadi pendukung pengembangan kompetensi pekerja. (De Vos et al., 2011) mengembangkan model untuk mengukur partisipasi pekerja dalam inisiatif pengembangan kompetensi menggunakan dua belas pernyataan untuk menilai sejauh mana responden berpartisipasi dalam rangkaian inisiatif pengembangan kompetensi yang beragam (misalnya, pendampingan, pelatihan, diskusi karir, dan sebagainya.)

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan tiga variabel sehingga sampel yang disarankan adalah minimal sebanyak 200 sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 380 lulusan BP3IP Jakarta dari tahun 2016 sampai dengan 2019. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation model* (SEM). SEM adalah kumpulan

prosedur statistik yang menjelaskan dasar atau fondasi yang mendasari hubungan yang mengatur *matriks covariances* antara variabel yang diamati. Analisis dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi 22 dan *PLS for Structural Equation Modeling* (SEM).

Pengujian Validitas dilakukan dengan *Construct Validity* dan *Content Validity*. *Construct Validity* berkaitan dengan pemahaman argumentasi teori yang melandasi pengukuran yang diperoleh dan menunjukkan seberapa baik hasil-hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai dengan teori. Pengujian *Construct Validity* dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Model Analysis* (CFA) dengan kriteria *Convergent Validity* (Hair et al., 2013). *Convergent Validity* menguji indikator-indikator dari suatu konstruk laten yang harus *Convergent* atau berbagi dengan varian yang tinggi. Penilaian *Convergent Validity* dapat dilihat dari *factor loading* dari tiap indikator konstruk (Ghozali dan Latan, 2012). Menurut (Hair et al., 2013) nilai *factor loading* sangat sensitif dengan besarnya sampel.

Uji reliabilitas menggunakan alat *analisis cronbach's alpha*, dimana setiap variabel yang *unobserved* dinyatakan reliabel (konsisten) jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (Sekaran, 2000).

D. Hasil dan Pembahasan

Variabel *person job fit* terdiri dari 7 indikator pernyataan, lalu diukur dan hasil pengujian menunjukkan nilai *factor loading* sudah lebih besar dari 0.3 (n=380) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa 7 indikator pernyataan tersebut mampu membentuk variabel *person job fit* atau valid. Variabel lingkungan kerja diukur oleh 6 indikator pernyataan, hasil pengujian menunjukkan nilai *factor loading* sudah lebih besar dari 0.3 (n=380) maka dapat disimpulkan 6 indikator pernyataan tersebut mampu membentuk variabel lingkungan kerja atau valid. Variabel kepuasan kerja diukur melalui 15 indikator pernyataan, dihasilkan nilai *factor loading* lebih besar dari 0.3 (n=380)

sehingga dapat disimpulkan 15 indikator pernyataan tersebut mampu membentuk variabel kepuasan kerja atau valid. Variabel minat pengembangan kompetensi terdiri dari 8 indikator pernyataan, hasil pengujian diperoleh nilai *factor loading* sudah lebih besar dari 0.3 (n=380) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa 8 indikator pernyataan tersebut mampu membentuk variabel minat pengembangan kompetensi atau valid. Koefisien Cronbach's Alpha untuk variabel *person job fit*, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan minat pengembangan kompetensi sebesar 0,848; 0,856; 0,873 dan 0,949 > 0,60, yang berarti Cronbach's Alpha dapat diterima (*acceptable*) atau konstruk reliabel.

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa dari jumlah observasi sebanyak 380 responden, variabel *person job fit* rata-rata sebesar 4.1605 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,71029. Dari nilai rata-rata yang diperoleh artinya bahwa para pelaut yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki persepsi yang baik terhadap *person job fit*. Adapun nilai yang paling dominan dalam berkontribusi pada variabel *person job fit* sebesar 4,4500 adalah pada pernyataan "pendidikan saya sesuai dengan persyaratan pekerjaan ini". Selanjutnya standar deviasi dari variabel *person job fit* rendah yang berarti bahwa penyebaran data cenderung terpusat dan terindikasi bahwa data yang dikumpulkan cukup baik. Pengolahan data menunjukkan dari jumlah observasi sebanyak 380 responden, variabel lingkungan kerja rata-rata sebesar 4.3105 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,73967. Dari nilai rata-rata yang diperoleh artinya bahwa para pelaut yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan kerja. Adapun nilai yang paling dominan dalam berkontribusi pada variabel lingkungan kerja sebesar 4.5711 adalah pada pernyataan "saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja". Selanjutnya standar deviasi dari variabel lingkungan kerja rendah yang berarti bahwa penyebaran data cenderung terpusat dan terindikasi bahwa data yang dikumpulkan cukup baik.

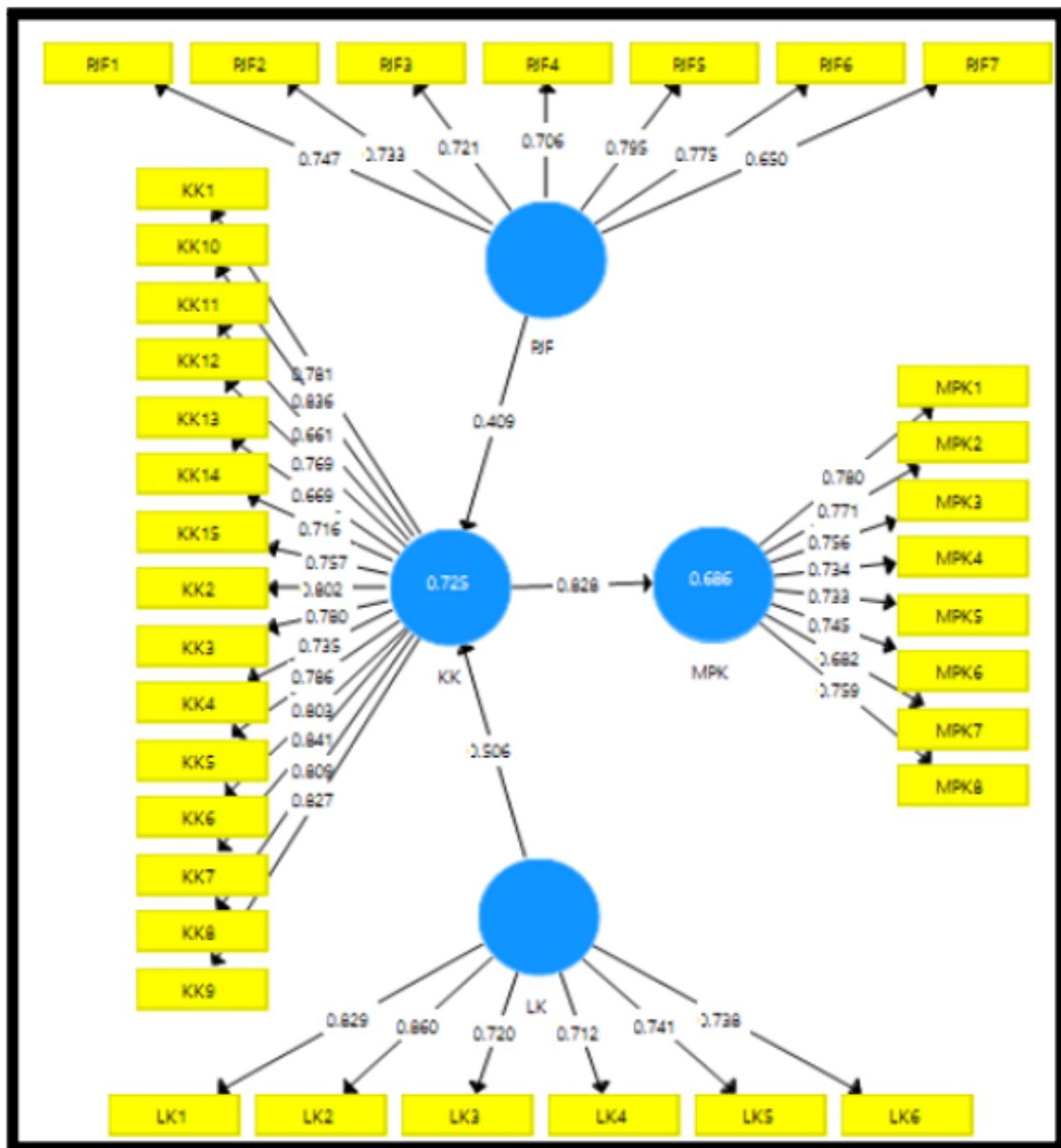
Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui dari jumlah observasi sebanyak 380 responden, variabel kepuasan kerja rata-rata sebesar 4.1553 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,75814. Dari nilai rata-rata yang diperoleh artinya bahwa para pelaut yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki persepsi yang baik terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai yang paling dominan dalam berkontribusi pada variabel kepuasan kerja sebesar 4.4105 adalah pada pernyataan “Saya puas dengan rekan kerja yang dapat menerima satu sama lain”. Selanjutnya standar deviasi dari variabel kepuasan kerja rendah yang berarti bahwa penyebaran data cenderung terpusat dan terindikasi bahwa data yang dikumpulkan cukup baik. Dari data yang telah diolah, diketahui bahwa dari jumlah observasi sebanyak 380 responden, variabel minat pengembangan kompetensi rata-rata sebesar 4.3342 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,67865. Dari nilai rata-rata yang diperoleh artinya bahwa para pelaut yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki persepsi yang baik terhadap minat pengembangan kompetensi. Adapun nilai yang paling dominan dalam berkontribusi pada variabel lingkungan kerja sebesar 4.5526 adalah pada pernyataan “Saya mengembangkan kompetensi untuk masa depan”. Selanjutnya standar deviasi dari variabel minat pengembangan kompetensi rendah yang berarti bahwa penyebaran data cenderung terpusat dan terindikasi bahwa data yang dikumpulkan cukup baik.

Evaluasi model pengukuran terdiri dari empat langkah, yaitu *Convergent Validity Test*, *Internal Consistency (Composite Reliability)*, *Indicator Reliability*, Koefisien Determinasi. *Convergent Validity*

dimaksudkan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk dan variabel latennya. Berdasarkan hasil pengujian diketahui variabel laten yaitu *Person Job Fit*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Minat Pengembangan Kompetensi menghasilkan nilai AVE 0,538; 0,591; 0,598; 0,556 atau lebih dari 0,5 sehingga dapat dikatakan variabel tersebut valid jika dilihat melalui nilai AVE maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel *observed* sudah signifikan, karena nilainya sudah sesuai dengan asumsi awal.

Berdasarkan hasil pengolahan nilai *Composite Reliability* yang dihasilkan dari semua variabel sangat tinggi yaitu 0,890; 0,896; 0,957; 0,909 atau di atas 0,6, artinya reliabilitas diantara semua variabel laten tersebut tinggi. *Indicator Reliability* untuk mengetahui hubungan diantara indikator pada variabel laten (konstruk) melalui nilai *outer loading*. Indikator dari variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Minat Pengembangan Kompetensi menghasilkan nilai lebih dari 0,5. Keseluruhan indikator memiliki tingkat reliabilitas cukup tinggi. Koefisien determinasi menggambarkan tingkat akurasi diantara nilai aktual dengan nilai prediksi pada variabel laten endogen yang diukur melalui nilai R^2 , pada model Kepuasan Kerja menghasilkan nilai sebesar 0,724 atau 72,4%. Artinya tingkat akurasi yang dapat digambarkan oleh nilai prediksi sebesar 72,4%, sedangkan nilai R^2 untuk model Minat Pengembangan Kompetensi sebesar 68,5%. Nilai yang dihasilkan dibawah 75%. Sehingga dapat dikatakan akurasi prediksi cukup bagus dengan kata lain model cukup bagus.

Path Diagram Hasil Output Pengujian Hipotesis



Sumber: Hasil pengolahan data, dengan *Software Smart PLS 3.0*

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Person Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja pada Pelaut Lulusan BP3IP Jakarta.

Dari data yang telah diolah, diketahui nilai koefisien *Person Job Fit* sebesar 0,409 artinya jika persepsi *Person Job Fit* naik maka persepsi Kepuasan Kerja naik. Hasil pengujian menunjukkan tanda koefisien yang dihasilkan sesuai dengan hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini dimana secara teori *Person Job Fit* memiliki pengaruh

positif terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu pengujian hipotesa dilanjutkan kembali. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ (α 5%) maka menerima H_1 dan disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh positif *Person Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pelaut Lulusan BP3IP Jakarta.

Dari data, diketahui nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,506 artinya jika persepsi Lingkungan Kerja naik maka persepsi Kepuasan Kerja naik. Hasil pengujian menunjukkan tanda koefisien yang dihasilkan sesuai dengan hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini dimana secara teori Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu pengujian hipotesa dilanjutkan kembali. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai $P\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ (α 5%) maka menerima H_2 dan disimpulkan secara statistic pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. **Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Minat Pengembangan Kompetensi pada Pelaut Lulusan BP3IP Jakarta.**

Dari table 4.9 diketahui nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,828 artinya jika persepsi Kepuasan Kerja naik maka persepsi Minat Pengembangan Kompetensi naik. Hasil pengujian menunjukkan tanda koefisien yang dihasilkan sesuai dengan hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini dimana secara teori Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Minat Pengembangan Kompetensi. Oleh karena itu pengujian hipotesa dilanjutkan kembali. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai $P\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ (α 5%) maka menerima H_3 dan disimpulkan secara statistic pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Minat Pengembangan Kompetensi. **Terdapat pengaruh *person job fit*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap minat pengembangan kompetensi pada Pelaut Lulusan BP3IP Jakarta.**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda menggunakan bantuan *software* SPSS didapatkan nilai dari $P\text{-value}$ uji F sebesar $0,000 < 0,05$ (α 5%) maka H_4 diterima dan simpulkan secara statistik terdapat pengaruh *person job fit*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan

terhadap minat pengembangan kompetensi pada Pelaut Lulusan BP3IP Jakarta.

E. Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat *person job fit* yang cukup baik di kalangan pelaut di Indonesia sebagaimana ditunjukkan pada indikator pernyataan dari variabel *person job fit* yaitu “pendidikan saya sesuai dengan persyaratan pekerjaan ini” yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.55. Tingkat kepuasan kerja di kalangan pelaut lulusan BP3IP Jakarta secara mayoritas ditunjukkan oleh pernyataan “saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja” yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,57. Hal ini berkaitan erat dengan tingkat *person job fit* yang tinggi, dimana pelaut yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kewenangannya akan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dalam kondisi tekanan pekerjaan yang cukup ekstrim di laut lepas sehingga akan timbul rasa percaya diantara rekan kerja yang akhirnya menciptakan hubungan baik dengan sesama rekan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dimana kompetensi pegawai berbanding lurus dengan tingkat kepuasan kerjanya (Dhermawan et al., 2012), dan bahwa *person job-fit* dimediasi oleh rasa percaya diri yang meningkat sehingga menambah kepuasan ketika mencapai keberhasilan-keberhasilan dalam bekerja (Empati et al., 2018).

Variabel lingkungan kerja yang dominan menjadi perhatian responden adalah lingkungan sosial sebagaimana ditunjukkan oleh pernyataan “saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja” yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.57. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pelaut lulusan BP3IP Jakarta dapat dijelaskan dari pentingnya lingkungan kerja sosial bagi pelaut dan indikator kepuasan kerja yang dominan yaitu hubungan yang baik dengan rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Li et al., 2014) yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, setelah promosi dan pendapatan. Akan tetapi (Dhermawan et al., 2012) menemukan bahwa meskipun lingkungan kerja dibuat lebih baik, hal ini tidak berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.

Nilai rata-rata variabel kepuasan pekerja dan minat pengembangan kompetensi untuk seluruh indikator memiliki nilai yang cukup tinggi yaitu sebesar 4,16 dan 4,33 yang berarti bahwa pelaut lulusan BP3IP Jakarta memiliki tingkat kepuasan kerja dan minat pengembangan kompetensi yang cukup baik. Indikator dominan dari minat pengembangan kerja diwakili oleh pernyataan “saya mengembangkan kompetensi untuk masa depan” yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,55 sehingga peningkatan jenjang karir yang dapat dicapai oleh pelaut di masa depan masih banyak jika mampu meningkatkan kompetensinya. Penelitian sebelumnya dari (Armstrong & Taylor, 2014) dan juga menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang mendukung tingkat kepuasan kerja pegawai, akan tetapi belum ada yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memacu keinginan pegawai untuk meningkatkan kompetensinya.

Tingkat *person job fit* yang tinggi di kegiatan pelayaran mengharuskan pelaut memiliki kompetensi yang lebih tinggi jika ingin meniti karir di tingkat yang lebih tinggi. Indikator pernyataan “saya mengembangkan kompetensi untuk masa depan” menunjukkan bahwa pelaut lulusan BP3IP Jakarta yang mayoritas masih di usia produktif merasa perlu untuk mengembangkan kompetensinya sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan cakap sebagai pegawai tetap di kapal dengan kelas yang lebih tinggi, teknologi yang lebih canggih dan area pelayaran lebih luas; dapat dipercaya rekan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang pada

akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karir yang lebih tinggi di masa depan. Penelitian sebelumnya oleh (Hidayat et al., 2020) dan (De Vos et al., 2011) menunjukkan bahwa *person job fit* dan lingkungan kerja secara kolaboratif dapat meningkatkan kepuasan kerja, akan tetapi belum ada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *person job fit*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara kolaboratif dapat memacu keinginan pegawai untuk meningkatkan kompetensinya.

F. Daftar Pustaka

- Alias, N. E., Zailan, N. A., Jahya, A., Othman, R., & Sahiq, A. N. M. (2019). The Effect of Supportive Work Environment on Employee Retention at Malaysia Information, Communication, and Technology (ICT) Industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(8). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i8/6210>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management. In *Book* (13th ed.). Ashford Colour press Ltd. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Bernstein, D. A. (2008). *Essentials of Psychology* (L. Hildebrand (ed.); 4th ed., Vol. 4th). Houghton Mifflin Company. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Dari, D. U. (2019). *Pengaruh Person-Job Fit & Person-Organization Fit terhadap Job Satisfaction Dimediasi oleh Emotional Labor pada Perawat*.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2011). Competency development and career

- success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438–447. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>
- Dhermawan, A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Empati, J., Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Empati*, 7(3), 73–79.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46(1–2), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
- Hidayat, M. M., Maryam, S., & Istiqomah. (2020). *Person Job Fit, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali Muhammad Muchlis Hidayat, Siti Maryam, Istiqomah*. 29(3).
- Kafui Agbozo, G. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Kristof-Brown, A. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions of Person Job and Person-Organization Fit. *Journal of Personnel Psychology*, 643–671. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00217.x>
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Li, K. X., Yin, J., Luo, M., & Wang, J. (2014). Leading factors in job satisfaction of Chinese seafarers. *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 6(6), 680–693. <https://doi.org/10.1504/IJSTL.2014.064923>
- Mazhari, S. (2018). *Competency of Merchant Ship Officers in the Global Shipping Labour Market: A Study of the 'Knowing - Doing' Gap*.
- Rasyidi, A. M., Raihan, M. A., Ilmi, M., Zaid, M. N., Aulia, Y., Laili, N. R., Aulia, N., & Auliana, R. (2020). Teori human capital. *Jurnal Theory Human Capital, February*, 0–15.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(May 2016), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization fit and Person-Job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179–196.
- Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2008). Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 37(5), 1906–1920. <https://doi.org/10.1016/j.soc.2008.04.003>