

Produktifitas Kerja Awak Kapal pada Kapal Tanker Nasional di Indonesia

Work Productivity of National Tanker Ship Crew in Indonesia

Kasno Kasno^{a,1}, Aswanti Setyawati^{b,2}, Imam Sonny^{c,3}

Zaenal Abidin^{d,4*}, Dian Christopher Anggara^{e,5}

^{abcde} Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jl. IPN. No. 2, Cipinang Besar Selatan, Jakarta, Indonesia

¹kasnofleet@gmail.com, ²wanti61@yahoo.com, ³massonny@gmail.com,

^{4*}abidin.zaenal103@gmail.com, ⁵diananggara@hotmail.com

*corresponding e-mail

This is an open access article under the terms of the CC-BY-NC license

ABSTRACT

The main problem of the national tanker company, Pertamina Trans Kontinental, is the low productivity of the ship's crew. The purpose of the study is to find out the performance of the crew commitment, crew motivation and work facilities to improve the company's work productivity. The data were obtained by interviewing five experts. Questionnaires were distributed to ten people of five experts and five employees of Pertamina Trans Continental. The data, then, were analyzed using AHP (Analytic Hierarchy Process). The results of the study show that some employees still need special guidance and supervision to increase their motivation and commitment and the ship facilities should also be increased. The results of the analysis using AHP show that the highest priority can be seen in work motivation factor and then followed by work commitment and work facilities.

Keywords: ship facilities, commitment, motivation, tanker, work productivity

ABSTRAK

Permasalahan utama pada perusahaan tanker nasional Pertamina Trans Kontinental adalah rendahnya produktifitas kerja awak kapal. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat kinerja komitmen awak kapal, motivasi awak kapal dan fasilitas kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja di *Pertamina Trans Kontinental*. Data diperoleh melalui wawancara dengan lima ahli, sementara itu, kuesioner didistribusikan kepada sepuluh orang terdiri dari lima ahli dan lima karyawan di Pertamina Trans Continental. Data, selanjutnya, dianalisis menggunakan *Analytic Hierarchy Process*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen, motivasi dan fasilitas di Pertamina Trans Continental pada umumnya sudah berjalan dengan baik, tetapi berdasarkan hasil analisa kita dapat menyimpulkan adanya beberapa karyawan yang masih memerlukan pembinaan dan pengawasan khusus, terkait dengan Upaya peningkatan motivasi, komitmen dan fasilitas kapal. Hasil pemrosesan dengan menggunakan *Analytic Hierarchy Process* dengan *software* menunjukkan bahwa prioritas tertinggi terlihat pada faktor motivasi kerja, dan selanjutnya diikuti oleh komitmen kerja dan fasilitas kerja.

Kata Kunci: fasilitas kapal, kapal tanker, komitmen, motivasi, produktivitas kerja

A. Pendahuluan

PT Pertamina Trans Kontinental (PTK), sejak awal tujuan didirikannya PTK mendukung aktifitas PT Pertamina (Persero), dalam pendistribusian bahan bakar, pengadaan transportasi maritim dan juga sebagai agen tunggal bagi penyewaan kapal-kapal tanker milik PT Pertamina (Persero). Amada PTK juga harus mempunyai karyawan yang handal dan terlatih sehingga dapat terwujud profesionalisme kerja guna mendukung pelayanan. PTK mempunyai departemen-departemen yang saling menunjang satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini penelitian akan lebih banyak menyoroti unit operasional. Dalam melaksanakan pekerjaannya dibutuhkan tingkat keterampilan khusus yang wajib dikuasai oleh seorang staf operasional seperti, mempunyai pengetahuan khusus dibidang sistim pelayaran, regulasi, penanganan barang berbahaya, serta juga kemampuan berbahasa asing dan pengoperasian komputer. Selain itu juga harus mempunyai kemampuan untuk bekerjasama dalam tim karena dalam pekerjaannya banyak berkaitan dengan departemen lain seperti, *ship planning* untuk perencanaan bongkar-muat kapalnya.

Berdasarkan observasi serta wawancara dengan karyawan PTK, ditemukan beberapa permasalahan utama, yang menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun, yaitu, (1) Karyawan yang masih terlihat bermalasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada kerjanya. (2) Masih ada juga karyawan yang lebih mementingkan urusan pribadi daripada kepentingan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya. (3) Kurangnya inisiatif karyawan untuk memperbaiki apabila ada kesalahan dalam bekerja atau apabila ada kerusakan kapal, dan (4) Kurangnya ide-ide yang keluar dari karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga, terlihat kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. PTK menganggap bahwa motivasi kerja adalah sifat dan sikap yang sangat dibutuhkan setiap karyawan agar dalam bekerja dapat mencapai target sesuai

dengan keinginan perusahaan.

Petugas operasional juga harus memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan yang diembannya serta harus memiliki motivasi cukup tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya meningkat. Mengingat pekerjaan yang dilakukan mempunyai keterkaitan yang erat dengan departemen lainnya, yang harus mempunyai koordinasi yang baik antara departemen yang terkait untuk memperlancar kegiatan yang efektif dan efisien sehingga mencapai hasil yang maksimal. Kedewasaan dalam bersikap dan bertutur kata untuk bertindak dan berperilaku harus diperhatikan, agar terjadi koordinasi yang optimal sehingga bisa mencapai penyelesaian kerja sesuai yang diharapkan. Secara operasional, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi sebagai pendorong strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung secara optimal melalui komitmen organisasi (Putri et al., 2023).

Komitmen organisasi secara teoretik, menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi (Ansel & Wijono, 2012; Mowday, 1998; Pranoto et al., 2016; Steers, 2011; Utamaningsih., 2014). Meyer & Allen, (1997), dan Mauna & Safitri, (2015) menyatakan komitmen organisasi merupakan kedekatan emosi, ikatan secara perorangan dan niat tetap menjadi bagian organisasi. Sedangkan, komitmen menurut Wibowo, (2018) dimulai dengan melakukan hubungan, dan persiapan yang baik maka akan tumbuh pemahaman dan persepsi positif. Maka, peran dari sebuah komitmen kerja dari karyawan PTK sangat penting, dari mulai lini yang paling dasar sampai lini puncak yang harus mampu berperan sebagai penggerak dalam mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Mulai menurunnya komitmen dari karyawan pada PTK menjadi salah satu indikator menurunnya produktivitas kerja dari seorang karyawan.

Sama halnya dengan komitmen,

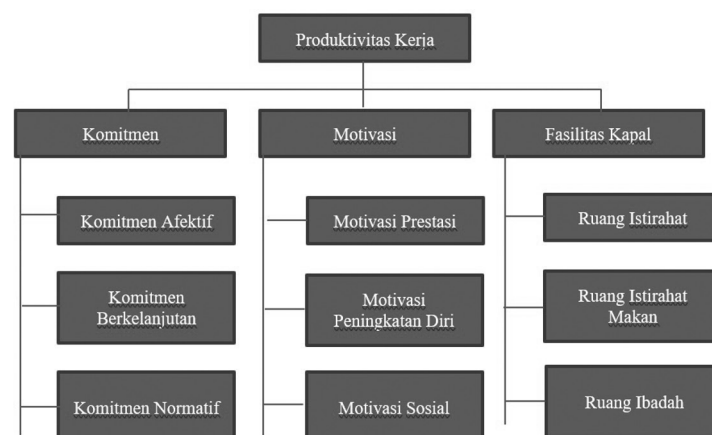
motivasi kerja sangat penting terhadap sebuah produktivitas suatu perusahaan. Secara teoretik, motivasi merupakan dasar dari perilaku individu dan kinerja (Bakken, 2021; Novitasari et al., 2021). Terkait motivasi paara pelaut, pada dasarnya mereka memiliki kesempatan untuk menerapkan keterampilan khusus mereka sehingga akan membuat mereka termotivasi untuk lebih produktif dalam bekerja dan termotivasi ketika prestasi mereka diakui karena itu membuat mereka merasa dihargai untuk pekerjaan mereka (Rayos & Borbon, 2022). Cukup banyak penelitian yang membahas motivasi kerja awak kapal terkait berbagai aspek kesejahteraan mereka (Ryan & Deci, 2000; Slišković, 2017, 2023).

Secara teoretik, Kotler, (2018), dan Tjiptono, (2018), fasilitas merupakan prasarana fisik yang harus disediakan sebelum dijual kepada pelanggan. Penggunaan fasilitas kapal yang ada, harus dilakukan secara efektif dan efisien dan mengacu pada pedoman penggunaan fasilitas. Pada umumnya, fasilitas yang memadai dan yang sesuai dengan kebutuhan akan mendukung pekerjaan. Fasilitas yang diberikan merupakan suatu tempat yang digunakan untuk melakukan pendukung pekerjaan. Produktivitas menurut Sutrisno, (2016), sangat berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia. Menurut Sunyoto, (2015), dan Niam et al.,

(2018) bahwa produktivitas secara teoretik, memberikan pandangan bahwa kegiatan kerja selalu makin baik kedepannya. Hal lain yang membuat menurunnya produktivitas kerja adalah fasilitas yang kurang, terutama fasilitas kapal yang sangat di perlukan oleh karyawan atau penyewa kapal milik PTK. Beberapa penelitian telah dilakukan kajian sebelumnya terkait produktifitas kapal yang berhubungan dengan kinerja dipelabuhan. Beberapa tujuan penelitian ini, ingin mengetahui bagaimana menentukan prioritas pelaksanaan dari komitmen, motivasi dan fasilitas terhadap produktivitas kerja di Pertamina Trans Kontinental.

B. Metode Penelitian

Data PTK mengenai peningkatan produktivitas kerja yang akan dianalisis menggunakan *Analytical Hierachy Process* (AHP), dan AHP adalah sebuah hirarki dengan input utamanya persepsi manusia. Penstrukturan masalah kedalam hirarki bertujuan agar masalah yang kompleks menjadi lebih mudah diselesaikan, sebab telah terbagi-bagi menjadi beberapa sub masalah yang lebih sederhana dan skalanya lebih kecil (Gambar 1). Variabel yang merupakan indikator penelitian, dirumuskan dengan menguraikan menjadi indikator dan sub indikator, untuk selanjutnya ditransfomasikan menjadi pertanyaan-pertanyaan. Pentahapan



Gambar 1 Skema Hirarki Peningkatan Produktivitas Kerja

AHP, melalui membuat matriks perbandingan berpasangan, menghitung nilai elemen kolom kriteria, menentukan nilai prioritas kriteria, mensintesakan hasil, penyusunan prioritas. Menghitung bobot prioritas masing-masing kriteria untuk tahap pertama, dilanjutkan dengan menghitung indeks konsistensi (CI), menghitung rasio konsistensi (CR) $CR=CI/RI$, distribusi frekuensi (*frequency distribution*). Kuisisioner dalam penelitian terdiri dua jenis, untuk *research question 1* menggunakan kuisisioner AHP, dan responden dalam penelitian ini adalah pakar dan ahli yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja sebanyak lima orang. Sedangkan, untuk *research question 2*, responden adalah pegawai atau petugas yang bekerja pada bagian operasional dengan pertanyaan mengenai komitmen, motivasi dan fasilitas kapal saat bekerja di PTK sebanyak sepuluh orang.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Nilai Prioritas Kriteria

Menghitung dalam menentukan nilai prioritas kriteria dengan menggunakan rumus:

jumlah baris dibagi banyaknya kriteria. Hasil pada Tabel 1 terdapat tiga kriteria yaitu komitmen, motivasi dan fasilitas kapal.

Berdasarkan Tabel 1, urutan bobot prioritas kriteria peningkatan produktivitas kerja menurut *key person* adalah komitmen afektif dengan nilai prioritas teratas 0,450, kemudian komitmen berkelanjutan dengan nilai prioritas kedua 0,290, nilai prioritas ketiga adalah kriteria komitmen normatif adalah 0,200. Nilai *Inconsistency Ratio* (IR) pada kriteria tersebut adalah 0,01 yang menunjukkan bahwa hasil AHP dapat diterima dengan nilai IR dibawah 0,1.

Kriteria peningkatan pelaksanaan kegiatan produktivitas kerja menurut *key person* yaitu motivasi prestasi dengan nilai bobot nilai prioritas teratas adalah 0,502, kemudian diikuti motivasi peningkatan diri dengan bobot nilai prioritas kedua yaitu 0,330, lalu kriteria motivasi ocial dengan bobot nilai prioritas sebesar 0,302. Maka, hasil AHP dapat diterima karena nilai IR juga dibawah 0,1.

Rasio konsistensi (CR) = 0, maka $CR \leq 0.1$, maka hasil perhitungan pada peningkatan produktivitas kerja dengan kriteria komitmen, motivasi dan fasilitas kapal dapat dibenarkan.

Tabel 1 Nilai Prioritas Kriteria Peningkatan Produktivitas Kerja

No	Peningkatan Produktivitas Kerja Subkriteria Komitmen	Nilai Prioritas
1	Komitmen Afektif	0.45
2	Komitmen Berkelanjutan	0.29
3	Komitmen Normatif	0.20

Tabel 2 Matriks Subkriteria pada Kriteria Motivasi

Subkriteria	Motivasi Prestasi	Motivasi Peningkatan Diri	Motivasi Sosial	Jumlah Baris
Motivasi Prestasi	0.60	0.68	0.38	1.66
Motivasi Peningkatan Diri	0.20	0.23	0.53	0.96
Motivasi Sosial	0.12	0.5	0.8	0.95

Tabel 3 Nilai Prioritas Kriteria Peningkatan Produktivitas Kerja

No	Peningkatan Prouktivitas Kerja Subkriteria Motivasi	Nilai Prioritas
1	Motivasi Prestasi	0.502
2	Motivasi Peningkatan Diri	0.330
3	Motivasi Sosial	0.302

Tabel 4 Matriks Subkriteria pada Kriteria Fasilitas Kapal

Subkriteria	Ruang Istirahat	Ruang Makan	Ruang Ibadah	Jumlah Baris
Ruang Istirahat	0.46	0.68	0.32	1.46
Ruang Makan	0.15	0.23	0.47	0.85
Ruang Ibadah	0.23	0.5	0.16	0.89

- a. Subkriteria Komitmen Perhitungan Lamda (λ)
Rasio konsistensi (CR) = 0, maka CR $\leq 0,1$ maka hasil perhitungan pada kriteria *customs* dengan sub kriteria komitmen, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen ormative dapat dibenarkan.
- b. Subkriteria Motivasi Perhitungan Lamda (λ)
Rasio konsistensi (CR) = 0, maka CR $\leq 0,1$ maka hasil perhitungan pada kriteria motivasi dengan sub kriteria motivasi prestasi, motivasi peningkatan diri dan motivasi social dapat dibenarkan.
- c. Subkriteria Fasilitas Kapal Perhitungan Lamda (λ)
Rasio konsistensi (CR) = 0, maka CR $\leq 0,1$ maka hasil perhitungan pada kriteria fasilitas kapal dengan sub kriteria ruang istirahat, ruang makan dan ruang ibadah dapat dibenarkan.
2. Hasil Analisis Kualitatif dengan Kuesioner
Untuk menganalisis dalam upaya-

Tabel 5 Nilai Prioritas Kriteria Peningkatan Produktivitas Kerja

No	Peningkatan Produktivitas Kerja Subkriteria Fasilitas Kapal	Nilai Prioritas
1	Ruang Istirahat	0.43
2	Ruang Makan	0.32
3	Ruang Ibadah	0.28

Tabel 6 Perhitungan Lamda (λ) Kriteria Komitmen, Motivasi dan Fasilitas Kapal

Kriteria	Jumlah Baris	Prioritas	Lamda (λ)
Komitmen	1.86	0.62	3.00
Motivasi	0.77	0.26	3.00
Fasilitas Kapal	0.35	0.12	3.00
Jumlah Lamda ($\Sigma\lambda$)			9.00

Tabel 7 Perhitungan Lamda (λ) Kriteria Komitmen

Kriteria	Jumlah Baris	Prioritas	Lamda (λ)
Komitmen Afektif	1.79	0.45	3.00
Komitmen Berkelanjutan	1.15	0.29	3.00
Komitmen Normatif	0.8	0.20	3.00
Jumlah Lamda ($\Sigma\lambda$)			9.00

Tabel 8 Perhitungan Lamda (λ) Kriteria Motivasi

Kriteria	Jumlah Baris	Prioritas	Lamda (λ)
Motivasi Prestasi	2.01	0.50	3.00
Motivasi Peningkatan Diri	1.21	0.30	3.00
Motivasi Sosial	1.32	0.33	3.00
Jumlah Lamda ($\Sigma\lambda$)			9.00

upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja di PTK, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara sebelumnya dengan para ahli dan petugas yang berhubungan kegiatan peningkatan produktivitas kerja dengan kriteria komitmen, motivasi dan fasilitas kapal.

a. Kriteria Komitmen

Kriteria Komitmen menurut narasumber dalam upaya peningkatan produktivitas kerja di PTK menerangkan, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dari PTK akan memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen, diharapkan memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan komitmen dan memberikan kelengkapan sesuai dengan kebutuhan karyawan selama bekerja melalui wawancara dengan narasumber 1. Berdasarkan hasil

wawancara dengan narasumber 1, maka dapat disimpulkan bahwa kendala-kendala yang dihadapi karyawan selama ini karena kurangnya komitmen dari manajemen dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Motivasi

Kriteria motivasi menurut narasumber dalam upaya peningkatan produktivitas kerja di PTK menerangkan: Untuk meningkatkan motivasi diharapkan pihak manajemen memperhatikan karyawan khususnya memberikan motivasi dari karyawan operasional. Dimana manajemen kurang memberikan motivasi kepada karyawan terutama disaat karyawan bagian operasional jauh dari keluarga melalui wawancara dengan

Tabel 9 Perhitungan Lamda (λ) Kriteria Fasilitas

Kriteria	Jumlah Baris	Prioritas	Lamda (λ)
Ruang Istirahat	1.71	0.43	3.00
Ruang Makan	1.27	0.32	3.00
Ruang Ibadah	1.14	0.28	3.00
Jumlah Lamda ($\Sigma\lambda$)			9.00

narasumber 4. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, maka dapat disimpulkan bahwa kendala-kendala yang dihadapi karyawan bagian operasional disebabkan kurang maksimalnya motivasi yang diberikan oleh manajemen dan ditambah rendahnya motivasi kerja dari karyawan itu sendiri.

c. Fasilitas Kapal

Kriteria fasilitas kapal menurut narasumber dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pada PTK menerangkan: Untuk meningkatkan Fasilitas Kapal diharapkan pihak manajemen memperhatikan fasilitas yang ada dalam kapal yang akan digunakan karyawan di lapangan, khususnya bagian operasional yaitu terutama di ruang istirahat dan ibadah seperti kurang lengkapnya fasilitas yang ada yang dapat membuat karyawan betah selama bekerja seperti, AC yang kurang dingin, Sinyal telepon/satelit yang lemah dan kurangnya kedap suara di dalam ruangan melalui wawancara dengan narasumber 5. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, maka dapat disimpulkan bahwa kendala-kendala yang dihadapi khususnya bagian operasional dalam meningkatkan produktivitas kerja masih terkendala yang disebabkan belum maksimalnya fasilitas yang ada di dalam kapal kapal perusahaan. Berdasarkan wawancara pada penelitian ini secara keseluruhan adalah bagaimana upaya peningkatan produktivitas kerja secara teknis yaitu baik secara tugas pokok dan fungsi maupun SOP para karyawan, agar upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PTK, perlu koordinasi antar pemangku kepentingan (*stake holder*) di dalam perusahaan dengan upaya peningkatan pengembangan SDM melalui pengembangan komitmen, pelatihan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan dan perbaikan fasilitas fasilitas yang berada di dalam kapal yang membutuhkan pemeriksaan secara berkala.

3. Hasil *Analytical Heirarki Process* (AHP) dengan Manual dan *Expert Choice*

a. Analisis Kriteria Peningkatan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data baik manual maupun dengan *expert choice*, dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap tingkat kepentingan kriteria yang diprioritaskan dalam hal peningkatan produktivitas kerja PTK dengan bobot prioritas kriteria *Komitmen* 62% (manual) atau, 62.0%, kemudian kriteria motivasi sebesar 26% (manual) atau, 26.0% dan kemudian kriteria fasilitas kapal sebesar 12% (manual) atau, 12.0%, dengan konsistensi logis (CR) sebesar (0 ; 0.03) jika rasio konsistensi $CR \leq 0.1$ maka hasil perhitungan dapat dibenarkan.

b. Analisis Subkriteria Komitmen

Berdasarkan hasil pengolahan data baik manual maupun dengan *expert choice*, dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap tingkat kepentingan subkriteria komitmen yang diprioritaskan dalam hal peningkatan produktivitas kerja PTK dengan bobot prioritas subkriteria komitmen afektif sebesar 45% (manual) atau, 45.0%, subkriteria komitmen berkelanjutan sebesar 29% (manual) atau, 29.0%, subkriteria komitmen normatif sebesar 20% (manual) atau, 20.0% dengan konsistensi logis (CR) sebesar (0 ; 0.01) jika rasio konsistensi $CR \leq 0.1$ maka hasil perhitungan dapat dibenarkan.

c. Analisis Subkriteria Motivasi

Berdasarkan hasil pengolahan data baik manual maupun dengan *expert choice*, dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap tingkat kepentingan subkriteria motivasi yang diprioritaskan dalam hal peningkatan produktivitas kerja PTK dengan bobot prioritas subkriteria motivasi prestasi sebesar 50% (manual) atau, 50.0%, subkriteria motivasi peningkatan diri sebesar 30% (manual) atau, 30.0%, subkriteria motivasi sosial sebesar 33% (manual) atau, 33.0% dengan konsistensi logis (CR) sebesar (0 ; 0.01) jika rasio konsistensi $CR \leq 0.1$ maka hasil perhitungan dapat dibenarkan.

d. Analisis Subkriteria Fasilitas Kapal

Berdasarkan hasil pengolahan data baik manual maupun dengan *expert choice*, dapat diketahui bahwa penilaian responden terhadap tingkat kepentingan subkriteria fasilitas kapal yang diprioritaskan dalam hal peningkatan produktivitas kerja PTK dengan bobot prioritas subkriteria ruang istirahat sebesar 43% (manual) atau, 43.0%, subkriteria ruang makan sebesar 32% (manual) atau, 32.0%, subkriteria ruang ibadah sebesar 28% (manual) atau, 28.0% dengan konsistensi logis (CR) sebesar (0;0.01) jika rasio konsistensi CR $\leq$ 0.1 maka hasil perhitungan dapat dibenarkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mengatasi kurangnya produktivitas kerja karyawan dan dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka manajemen harus merubah dan penambahan fasilitas di dalam kapal serta dilakukan perawatan secara berkala agar dapat mengatasi masalah yang terjadi selama ini, yang intinya dalam peningkatan produktivitas kerja diutamakan peningkatan secara maksimal baik Sumber Daya Manusia, sarana prasarana dan fasilitas kapal agar merasa nyaman dan petugas lapangan agar dapat bekerja secara profesional.

4. Analisis Kuesioner

Pengolahan data kuesioner dengan cara penyebaran kuesioner yang dibagi kepada karyawan operasional yang berjumlah sepuluh reponden untuk mengetahui skor, bobot dan mean (rata-rata) hasil jawaban responden, dan hasilnya diuraikan sebagai berikut.

a. Kriteria Komitmen

Hasil rekapitulasi dari jawaban responden terdapat permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan produktivitas kerja pada kriteria komitmen secara keseluruhan belum berjalan dengan maksimal karena dapat dilihat dari jawaban responden dengan nilai bobot rata-rata adalah rendah karena dengan nilai bobot dibawah 2.4.

b. Kriteria Motivasi

Hasil rekapitulasi dari jawaban responden terdapat permasalahan yang

dihadapi dalam peningkatan produktivitas kerja PTK pada kriteria motivasi secara keseluruhan juga belum berjalan dengan maksimal karena dapat dilihat dari jawaban responden dengan nilai bobot rata-rata adalah rendah karena dengan nilai bobot dibawah 2.1.

c. Kriteria Fasilitas Kapal

Hasil rekapitulasi dari jawaban responden terdapat permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan produktivitas kerja PTK pada kriteria fasilitas kapal secara keseluruhan juga belum berjalan dengan maksimal karena dapat dilihat dari jawaban responden dengan nilai bobot rata-rata adalah rendah karena dengan nilai bobot dibawah 2.5.

Hasil wawancara dengan para narasumber dapat diketahui upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja (komitmen, motivasi dan fasilitas kapal) pada PTK perlu koordinasi antar pemangku kepentingan (*stake holder*) di PTK dengan upaya Peningkatan/ pengembangan SDM melalui peningkatan komitmen, motivasi dan pemeliharaan fasilitas kapal agar karyawan bagian operasional dapat bekerja secara profesional dan penambahan sarana prasarana dan fasilitas untuk menunjang kegiatan karyawan operasional agar mampu bekerja secara maksimal efisien dan efektif sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

D. Simpulan

Peningkatan produktivitas kerja pada PTK pada motivasi karyawannya memiliki nilai bobot rata-rata rendah dibawah 2.1 dan nilai bobot tertinggi adalah 3. Hasil *Analytical Heirarki Process* berdasarkan pengolahan data *expert choice* prioritas tertinggi terdapat pada komitmen dengan bobot prioritas mencapai 62.0%, maka secara keseluruhan produktivitas kerja sudah berjalan cukup baik, tetapi belum didukung secara maksimal dari manajemen untuk karyawan operasional seperti kurang maksimalnya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Upaya meningkatkan produktivitas kerja pada PTK berdasarkan hasil penelitian secara umum telah berjalan dengan baik dan

telah memenuhi persyaratan peningkatan produktivitas kerja, Motivasi karyawan masih perlu ditingkatkan lebih lanjut, agar manajemen dapat berkoordinasi dengan unit terkait. Peningkatan produktivitas kerja pada PTK berdasarkan hasil penelitian secara umum telah berjalan dengan baik. Fasilitas kapal yang ada masih perlu ditingkatkan lebih lanjut, agarkenyamanan serta keamanan dapat memfasilitasi semua keperluan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Penelitian yang menggunakan *Analytical Heirarki Process* untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui subkriteria motivasi, komitmen dan fasilitas kapal ini dapat di anggap sebagai suatu kebaruan penelitian.

E. Daftar Pustaka

- Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 125-142.
- Bakken, C. A. (2021). *Shedding Light on Sustainable Shipping: Examining Content and Motivations for Sustainability Reporting along the Shipping Value Chain*. IIIIEE Master Thesis.
- Kotler, P. (2018). *Marketing Management*. New York: Pearson Education International.
- Mauna, M., & Safitri, M. (2015). Keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada dosen di universitas negeri Jakarta. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 4(2), 83-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage Publications. Sage publications.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Niam, K., Wulan, H. S., & Saputra, A. (2018). Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Armando Tobacco Dengan Kedisiplinan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, 4(4).
- Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Charismatic Leadership, Intrinsic Motivation and Tacit Knowledge Sharing among MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(3), 1–13.
- Pranoto, E., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati. *Journal of Management*, 2(2).
- Putri, M. P., Prahiawan, W., Ramdansyah, A. D., & Haryadi, D. (2023). Relevance of organizational commitment, as a mediator of its contribution to employee performance at the Merak-Banten marine transportation service company. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 5213-5223.
- Rayos, J. L. T., & Borbon, N. M. D. (2022). Seafarers' attitude and cultural adaptation influencing the work motivation during the time of pandemic. *International Journal of Research*, 10(1), 107-124.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Slišković, A. (2017). Occupational stress in seafaring. *Maritime Psychology: Research in Organizational & Health Behavior at Sea*, 99-126. https://doi.org/10.1007/978-3-319-45430-6_5
- Slišković, A. (2023). The Role of Personality Traits, Work Motivation and Job Satisfaction in the Explanation of Seafarers' Well-being. *Maritime*

- Professions*, (pp. 205-224).
- Steers, R. M. (2011). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sunyoto, D. (2015). *Strategi Pemasaran*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tjiptono, F. (2018). *Strategi Pemasaran* (Eds. 2). Yogyakarta: Alfabeta.
- Utamaningsih. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Pres.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.