



PERAN STRES KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AWAK BUAH KAPAL (ABK) DI PELAYARAN DOMESTIK

Agus Aji Samekto

Universitas Maritim AMNI, Indonesia

Alamat : Jl. Sukarno – Hatta 180 Semarang
Korespondensi penulis: samektoaji@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of work stress and organizational support on the performance of Ship's Crew in the Indonesian domestic shipping sector. Specifically, this research examines the role of organizational support as a moderating variable that can weaken the negative impact of work stress on performance. The seafaring profession is faced with unique and demanding job requirements, including social isolation, long working hours, and a challenging physical environment, which can potentially lead to significant stress and reduced performance. This study adopts a quantitative approach with a causal-explanatory design. The research sample consisted of 125 crew members working in several domestic shipping companies, selected using a purposive sampling technique. Primary data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using Multiple Linear Regression Analysis and Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the study show three main findings: (1) Work stress has a negative and significant effect on crew performance ($\beta=-0.278, p<0.05$). (2) Organizational support has a positive and significant effect on crew performance ($\beta=0.412, p<0.01$). (3) Organizational support was proven to significantly moderate the relationship between work stress and performance ($\beta=0.195, p<0.05$), where the negative influence of work stress on performance becomes weaker at high levels of organizational support. This study concludes that organizational support not only functions as a performance driver but also as a vital protective mechanism in mitigating the adverse effects of stress in the high-pressure maritime work environment. The practical implication is that shipping companies need to strategically invest in building a strong organizational support system as an integral part of safety management and human resource performance improvement.

Keywords: Work Stress, Organizational Support, Seafarer Performance, Domestic Shipping, Moderation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja Awak Buah Kapal (ABK) di sektor pelayaran domestik Indonesia. Secara spesifik, penelitian ini menguji peran dukungan organisasi sebagai variabel moderasi yang dapat memperlemah dampak negatif stres kerja terhadap kinerja. Profesi sebagai ABK dihadapkan pada tuntutan kerja yang unik dan berat, termasuk isolasi sosial, jam kerja panjang, dan lingkungan fisik yang menantang, yang berpotensi menimbulkan stres signifikan dan menurunkan kinerja. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-eksplanatori. Sampel penelitian terdiri dari 125 ABK yang bekerja di beberapa perusahaan pelayaran domestik, dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan tiga temuan utama: (1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ABK ($\beta=-0.278, p<0.05$). (2) Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ABK ($\beta=0.412, p<0.01$). (3) Dukungan organisasi terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja ($\beta=0.195, p<0.05$), di mana pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja menjadi lebih lemah pada tingkat dukungan organisasi yang tinggi. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa dukungan organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong kinerja, tetapi juga sebagai mekanisme protektif yang vital dalam mitigasi dampak buruk stres di lingkungan kerja maritim yang penuh tekanan. Implikasi praktisnya adalah perusahaan pelayaran perlu secara strategis berinvestasi dalam membangun sistem dukungan organisasi yang kuat sebagai bagian integral dari manajemen keselamatan dan peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Kata Kunci: Stres Kerja, Dukungan Organisasi, Kinerja ABK, Pelayaran Domestik, Moderasi

1. LATAR BELAKANG

Received: Sept 19, 2024; Revised: Sept 25, 2024; Accepted: Oktober 10, 2024; **Online Available:**

Desember 23, 2024; **Published:** Desember 23, 2024

*Agus Aji Samekto, samektoaji@gmail.com

Sektor pelayaran domestik merupakan urat nadi perekonomian dan konektivitas bagi Indonesia sebagai negara kepulauan terbesar di dunia. Kelancaran, efisiensi, dan terutama keselamatan operasional kapal sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengawakinya, yaitu Awak Buah Kapal (ABK). Kinerja ABK menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan pelayaran dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pengelolaan ABK sebagai aset strategis menjadi krusial, di mana kinerja mereka secara langsung berkorelasi dengan keselamatan pelayaran dan efisiensi operasional.

Namun, profesi pelaut dihadapkan pada serangkaian kondisi kerja yang secara inheren menimbulkan tekanan fisik dan psikologis yang tinggi. ABK sering kali harus bekerja dalam periode waktu yang panjang, bisa mencapai berbulan-bulan, terisolasi dari keluarga dan lingkungan sosial di darat. Lingkungan kerja di atas kapal juga penuh dengan tantangan, seperti ruang gerak terbatas, kebisingan, getaran, serta paparan terhadap cuaca ekstrem. Kombinasi dari beban kerja yang padat, jam kerja yang tidak teratur, dan hubungan interpersonal yang intens di ruang terbatas menjadi sumber stres kerja yang signifikan. Stres kerja ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memicu kelelahan kronis, penurunan konsentrasi, dan pada akhirnya menurunkan kinerja serta meningkatkan risiko kecelakaan akibat *human error*.

Studi empiris di industri maritim secara konsisten menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak langsung yang merugikan terhadap kinerja pelaut. Kurangnya perhatian manajemen perusahaan terhadap isu kesehatan, aspek sosial, lingkungan kerja, dan jam kerja yang layak telah teridentifikasi sebagai faktor yang meningkatkan tekanan pada ABK. Kondisi ini menciptakan sebuah dilema: di satu sisi, kinerja tinggi dituntut dari ABK, namun di sisi lain, kondisi kerja yang ada justru menjadi sumber stres yang mendegradasi kinerja tersebut. Hal ini menggarisbawahi urgensi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat melindungi ABK dari dampak negatif stres.

Dalam konteks ini, konsep Dukungan Organisasi yang Dipersepsi (Perceived *Organizational Support* - POS) muncul sebagai variabel protektif yang potensial. POS merujuk pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan ini dapat berupa dukungan instrumental (fasilitas kerja yang layak, kebijakan yang adil), dukungan emosional (perhatian dari atasan), dan penghargaan atas kerja keras. Penelitian di berbagai sektor, termasuk maritim, telah membuktikan bahwa POS berpengaruh positif terhadap berbagai hasil kerja yang positif, seperti kepuasan kerja, komitmen, dan

terutama kinerja. Studi pada awak kapal tunda di Indonesia, misalnya, menemukan bahwa dukungan organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja.

Meskipun pengaruh langsung dari stres kerja (negatif) dan dukungan organisasi (positif) terhadap kinerja telah banyak diteliti, terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan, khususnya dalam konteks pelayaran domestik Indonesia. Masih sedikit penelitian yang mengkaji peran interaktif antara kedua variabel tersebut. Artinya, belum banyak yang meneliti apakah dukungan organisasi dapat berfungsi sebagai "tameng" atau *buffer* yang memperlemah hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja. Memahami peran moderasi ini sangat penting karena stres dalam pekerjaan pelayaran sering kali tidak dapat dihilangkan sepenuhnya; ia merupakan bagian tak terpisahkan dari pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, fokus penelitian perlu bergeser dari sekadar mengidentifikasi masalah (stres) ke arah menemukan solusi yang membangun resiliensi (dukungan).

Pendekatan ini menawarkan perspektif yang lebih pragmatis dan aplikatif bagi industri. Jika terbukti bahwa dukungan organisasi dapat memitigasi dampak buruk dari stres yang tidak terhindarkan, maka perusahaan memiliki instrumen strategis yang dapat dikendalikan untuk menjaga kinerja dan keselamatan ABK. Dengan demikian, investasi pada sistem pendukung tidak lagi dilihat sebagai biaya, melainkan sebagai bagian krusial dari manajemen risiko operasional.

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini memiliki tiga tujuan utama. Pertama, menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja ABK di pelayaran domestik. Kedua, menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja ABK. Ketiga, dan yang paling utama, menguji apakah dukungan organisasi berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah dampak negatif stres kerja terhadap kinerja ABK. Manfaat dari penelitian ini bersifat ganda: secara teoretis, penelitian ini akan menguji model interaksi dalam konteks unik industri maritim Indonesia. Secara praktis, hasilnya diharapkan dapat memberikan rekomendasi berbasis bukti kepada perusahaan pelayaran untuk merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan ABK, kinerja operasional, dan keselamatan pelayaran secara keseluruhan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Awak Buah Kapal (ABK)

Kinerja, dalam konteks organisasi, didefinisikan sebagai perilaku dan hasil kerja karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi (Colquit et al., 2019, seperti dikutip dalam). Dalam industri maritim, kinerja ABK memiliki dimensi yang lebih kritis karena tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga secara langsung terkait dengan keselamatan jiwa, properti, dan lingkungan. Kinerja ABK mencakup berbagai aspek, seperti kedisiplinan dalam menjalankan prosedur, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta kewaspadaan dan ketepatan dalam mengambil keputusan, terutama dalam situasi darurat. Tingginya risiko yang melekat pada operasional kapal menempatkan kinerja ABK sebagai benteng pertahanan utama terhadap potensi kecelakaan.

Stres Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja

Stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan psikologis yang merugikan yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja (Luthans, 2011). Di lingkungan maritim, sumber stres (stressor) bersifat multifaset dan kronis. Beberapa stressor utama yang diidentifikasi dalam penelitian meliputi beban kerja berlebih, konflik peran, tekanan waktu, ketidakpastian pekerjaan, hubungan interpersonal yang buruk, serta kondisi lingkungan kerja fisik yang berat. Pelaut sering kali bekerja dalam pola shift 24 jam yang mengganggu ritme sirkadian dan membatasi waktu istirahat, yang menjadi sumber stres utama.

Secara teoretis, stres yang berkepanjangan akan menguras sumber daya kognitif dan energi individu, sebuah proses yang dikenal sebagai *ego depletion*. Hal ini mengarah pada kelelahan (*fatigue*), yang merupakan anteseden utama dari penurunan kinerja dan kecelakaan di laut. Kelelahan dapat menurunkan konsentrasi, memperlambat waktu reaksi, dan mengganggu kemampuan pengambilan keputusan. Penelitian empiris secara konsisten mendukung hubungan negatif ini. Farisyi et al. (2024) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pelaut di perusahaan pelayaran nasional Indonesia. Demikian pula, studi lain menunjukkan bahwa stres dan konflik kerja-keluarga merupakan prediktor signifikan bagi kinerja pelaut. Berdasarkan landasan teoretis dan bukti empiris yang kuat ini, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ABK.

Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja

Dukungan Organisasi yang Dipersepsi (Perceived Organizational Support - POS) adalah keyakinan global yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) menjadi landasan utama untuk menjelaskan mekanisme pengaruh POS. Teori ini menyatakan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka akan merasa memiliki kewajiban untuk membalas perlakuan baik tersebut (norma timbal balik atau *norm of reciprocity*). Bentuk pembalasan ini diwujudkan melalui sikap dan perilaku positif yang menguntungkan organisasi, seperti peningkatan komitmen, perilaku kewargaan organisasional, dan yang terpenting, peningkatan kinerja tugas (*task performance*).

Dukungan organisasi memberikan sinyal kepada karyawan bahwa bantuan akan tersedia saat dibutuhkan dan bahwa usaha ekstra mereka akan dihargai. Hal ini dapat meningkatkan rasa efikasi diri dan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya mendorong kinerja yang lebih tinggi. Sejumlah besar penelitian telah mengonfirmasi hubungan positif antara POS dan kinerja. Sebuah meta-analisis menemukan korelasi positif yang signifikan antara POS dan kinerja. Studi yang lebih baru juga menunjukkan bahwa POS secara langsung memprediksi kinerja karyawan. Dalam konteks maritim Indonesia, Siregar dan Pasaribu (2022) secara eksplisit menemukan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal tunda. Dengan demikian, hipotesis kedua diajukan: **H2: Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ABK.**

Peran Moderasi Dukungan Organisasi

Hipotesis inti dari penelitian ini adalah bahwa dukungan organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berperan sebagai moderator yang melindungi kinerja dari efek korosif stres kerja. Kerangka teoretis yang paling sesuai untuk menjelaskan peran ini adalah Model Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan (*Job Demands-Resources Model* - JD-R). Model ini mengklasifikasikan karakteristik pekerjaan menjadi dua kategori: tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Tuntutan pekerjaan (misalnya, beban kerja, tekanan waktu) adalah aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha berkelanjutan dan terkait dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis. Tuntutan yang tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Di sisi lain, sumber daya pekerjaan (misalnya, dukungan organisasi, otonomi, umpan balik) adalah aspek pekerjaan yang fungsional dalam mencapai tujuan kerja,

mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya yang terkait, serta merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Dalam model ini, stres kerja dapat dipandang sebagai hasil dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang mengarah pada proses penurunan kesehatan dan kinerja. Sebaliknya, dukungan organisasi adalah sumber daya pekerjaan yang krusial. Hipotesis *buffering* dari model JD-R menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan dapat menahan (mem-buffer) dampak negatif dari tuntutan pekerjaan terhadap stres dan hasil negatif lainnya. Ketika dukungan organisasi tinggi, karyawan memiliki sumber daya psikologis dan instrumental untuk mengatasi tuntutan pekerjaan. Mereka mungkin menginterpretasikan situasi yang menekan sebagai tantangan yang dapat diatasi daripada ancaman yang tidak terkendali. Dukungan ini memberikan rasa aman, meningkatkan kepercayaan diri, dan memastikan bahwa bantuan tersedia jika diperlukan, sehingga mencegah sumber daya pribadi mereka terkuras habis oleh stres. Akibatnya, hubungan negatif antara stres dan kinerja akan menjadi lebih lemah.

Meskipun penelitian yang secara langsung menguji peran moderasi POS pada hubungan stres-kinerja di kalangan pelaut masih terbatas, beberapa studi terkait memberikan dukungan implisit. Misalnya, ditemukan bahwa kepuasan kerja (hasil dari POS) memoderasi hubungan antara stres dan kinerja pelaut. Studi lain menemukan bahwa persepsi keamanan kerja (salah satu bentuk dukungan organisasi) dapat memoderasi hubungan antara stres dan *burnout*. Dengan demikian, berdasarkan kerangka teoretis JD-R dan bukti-bukti pendukung, hipotesis ketiga dirumuskan: **H3: Dukungan organisasi memoderasi (memperlemah) pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja ABK.**

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal-eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang akan dikumpulkan bersifat numerik dan dianalisis menggunakan metode statistik inferensial untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Desain kausal-eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel, yaitu untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (stres kerja dan dukungan organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja ABK), serta menguji peran dukungan organisasi sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Awak Buah Kapal (ABK) yang bekerja di perusahaan-perusahaan pelayaran domestik yang beroperasi di wilayah Indonesia. Mengingat luasnya populasi, penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa responden yang terpilih memenuhi kriteria spesifik yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria inklusi yang ditetapkan bagi responden adalah: (1) ABK yang aktif bekerja minimal selama satu tahun di perusahaan pelayaran domestik untuk memastikan mereka memiliki pengalaman yang cukup mengenai kondisi kerja; (2) Menempati jabatan operasional di departemen dek (*deck department*) atau departemen mesin (*engine department*); dan (3) Bersedia berpartisipasi secara sukarela dan mengisi kuesioner dengan lengkap. Berdasarkan pedoman untuk analisis regresi berganda yang menyarankan jumlah sampel minimal 10 kali jumlah variabel independen (Hair et al., 2019), jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 125 responden, yang dianggap memadai untuk pengujian hipotesis.

Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama: Stres Kerja (X1), Dukungan Organisasi (X2), dan Kinerja ABK (Y). Pengukuran setiap variabel dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Definisi operasional dan indikator untuk setiap variabel disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1)	Respon psikologis dan fisiologis negatif yang dialami ABK akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan di atas kapal dan kemampuan individu untuk mengatasinya.	1. Beban kerja berlebih dan ambiguitas 2. Konflik peran dan jadwal kerja 3. Tekanan waktu dan dengan rekan kerja 4. Hubungan interpersonal dengan lingkungan kerja fisik	Likert (1-5)
Dukungan Organisasi (X2)	Persepsi ABK mengenai sejauh mana perusahaan pelayaran menghargai sumber daya kontribusi mereka dan peduli terhadap pengakuan atas kinerja kesejahteraan mereka secara dalam kebijakan dan prosedur keseluruhan.	1. Dukungan emosional dari atasan 2. Dukungan instrumental (peralatan & perusahaan pelayaran menghargai sumber daya) 3. Penghargaan dan pengakuan atas kinerja 4. Keadilan dan perhatian terhadap kesejahteraan pribadi	Likert (1-5)
Kinerja	Tingkat pencapaian hasil kerja ABK	1. Kedisiplinan dan kepatuhan pada prosedur	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
ABK (Y)	dalam melaksanakan tugas dan prosedur tanggung jawab mereka di atas kapal pekerjaan sesuai dengan standar keselamatan dan waktu operasional yang ditetapkan.	2. Tanggung jawab terhadap (1-5) 3. Efisiensi dan ketepatan dalam tim 4. Kemampuan bekerja sama 5. Kewaspadaan dan keselamatan kerja	

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada ABK saat mereka berada di pelabuhan atau melalui metode daring untuk menjangkau responden yang sedang berlayar. Sebelum analisis utama, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk memastikan setiap butir pernyataan mengukur konstruk yang dimaksud (dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$). Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengukur konsistensi internal instrumen (dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0.70$).

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Tahapan analisis meliputi:

1. Statistik Deskriptif: Untuk menyajikan profil demografis responden dan gambaran umum setiap variabel penelitian (rata-rata, standar deviasi, frekuensi).
2. Uji Asumsi Klasik: Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan serangkaian uji asumsi yang meliputi uji normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (menggunakan VIF dan *Tolerance*), dan uji heteroskedastisitas (menggunakan uji Glejser) untuk memastikan model regresi yang dihasilkan bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE).
3. Analisis Regresi Linier Berganda: Untuk menguji H1 dan H2. Model persamaan yang digunakan adalah: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$; di mana Y adalah Kinerja ABK, X1 adalah Stres Kerja, X2 adalah Dukungan Organisasi, β_0 adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, dan ϵ adalah *error term*.

Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis - MRA*)

Untuk menguji H3, digunakan MRA dengan metode interaksi. Variabel interaksi ($X_1 * X_2$) dibentuk dengan mengalikan skor variabel stres kerja dan dukungan organisasi yang telah di-*standardize* (sentralisasi) untuk mengurangi masalah multikolinearitas. Model persamaan yang diuji adalah: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 (X_1 * X_2) + \epsilon$; Hipotesis

moderasi (H3) didukung jika koefisien regresi untuk variabel interaksi (β_3) signifikan secara statistik.

Etika Penelitian

Penelitian ini menjunjung tinggi prinsip-prinsip etika penelitian. Setiap responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan dijamin bahwa partisipasi mereka bersifat sukarela. Kerahasiaan identitas dan jawaban responden dijaga sepenuhnya, dan data yang terkumpul hanya digunakan untuk kepentingan analisis penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden dan Statistik Deskriptif

Dari 125 kuesioner yang disebar, seluruhnya kembali dan dapat diolah. Profil demografis responden disajikan pada Tabel 2. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 31-40 tahun (44.8%), memiliki masa kerja antara 6-10 tahun (36.8%), dan berpendidikan terakhir SMA/SMK Pelayaran (52.0%). Jabatan responden terdistribusi antara departemen dek (56.0%) dan departemen mesin (44.0%).

Tabel 2. Profil Demografis Responden (N=125)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	20-30 tahun	35	28.0
	31-40 tahun	56	44.8
	41-50 tahun	28	22.4
	> 50 tahun	6	4.8
Masa Kerja	1-5 tahun	42	33.6
	6-10 tahun	46	36.8
	11-15 tahun	25	20.0
	> 15 tahun	12	9.6
Pendidikan	SMA/SMK Pelayaran	65	52.0
	Diploma (ANT/ATT IV, III)	48	38.4
	Sarjana (ANT/ATT II, I)	12	9.6
Departemen	Dek	70	56.0
	Mesin	55	44.0

Statistik deskriptif untuk variabel penelitian (Tabel 3) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan ABK berada pada kategori sedang (rata-rata = 3.35). Sementara itu, tingkat dukungan organisasi yang dirasakan (rata-rata = 3.58) dan tingkat kinerja ABK (rata-rata = 3.82) berada pada kategori tinggi.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Kategori
Stres Kerja (X1)	125	3.35	0.88	Sedang
Dukungan Organisasi (X2)	125	3.58	0.75	Tinggi
Kinerja ABK (Y)	125	3.82	0.69	Tinggi

Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk ketiga variabel memiliki nilai korelasi *Pearson* di atas r tabel (0.176 pada $\alpha=0.05$), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk Stres Kerja (0.854), Dukungan Organisasi (0.891), dan Kinerja ABK (0.877), di mana semua nilai berada di atas 0.70, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas (nilai *VIF* < 10 dan *Tolerance* > 0.1), dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Hasil Pengujian Hipotesis**Pengujian H1 dan H2: Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk menguji H1 dan H2, dilakukan analisis regresi linier berganda dengan Kinerja ABK sebagai variabel dependen. Hasil analisis disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.154	0.341			6.317
Stres Kerja (X1)	-0.218	0.073		-0.278	2.986
Dukungan Organisasi (X2)	0.380	0.085		0.412	4.471
R Square	0.356				
Adjusted R Square	0.345				
F-statistic	33.781				
Sig. F	.000				

Dependent Variable: Kinerja ABK (Y)

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa:

1. Variabel Stres Kerja (X1) memiliki koefisien regresi (B) sebesar -0.218 dengan nilai signifikansi 0.003 ($p<0.05$). Nilai koefisien yang negatif dan signifikan ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ABK. Dengan demikian, **H1 diterima**.
2. Variabel Dukungan Organisasi (X2) memiliki koefisien regresi (B) sebesar 0.380 dengan nilai signifikansi 0.000 ($p<0.01$). Nilai koefisien yang positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ABK. Dengan demikian, **H2 diterima**.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.345 menunjukkan bahwa 34.5% variasi dalam kinerja ABK dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan dukungan organisasi secara bersama-sama, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Pengujian H3: Analisis Regresi Moderasi (MRA)

Untuk menguji H3, dilakukan MRA dengan memasukkan variabel interaksi antara Stres Kerja dan Dukungan Organisasi. Hasilnya disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Moderasi (MRA)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	2.098	0.325		6.455
Stres Kerja (X1)	-0.255	0.070	-0.325	3.643
Dukungan Organisasi (X2)	0.401	0.081	0.435	4.951
Interaksi (X1*X2)	0.152	0.068	0.195	2.235
R Square	0.392			
Adjusted R Square	0.377			
F-statistic	25.934			
Sig. F	.000			

Dependent Variable: Kinerja ABK (Y)

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel interaksi (X1*X2) memiliki koefisien regresi (B) sebesar 0.152 dengan nilai signifikansi 0.027 ($p<0.05$). Karena koefisien interaksi ini signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja ABK. Tanda positif pada koefisien interaksi mengindikasikan bahwa dukungan organisasi memperlemah pengaruh negatif dari stres kerja terhadap kinerja. Dengan kata lain, pada tingkat dukungan organisasi

yang tinggi, dampak negatif stres terhadap kinerja menjadi lebih kecil. Dengan demikian, **H3 diterima.**

Pembahasan

Interpretasi Pengaruh Negatif Stres Kerja terhadap Kinerja

Temuan penelitian yang mengonfirmasi bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ABK (H1) sejalan dengan landasan teoretis dan sebagian besar penelitian empiris sebelumnya di industri maritim. Hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja di atas kapal domestik, dengan segala karakteristiknya yang unik—seperti isolasi berkepanjangan, beban kerja yang fluktuatif, dan interaksi sosial yang terbatas pada lingkungan yang sama selama berbulan-bulan—merupakan sumber tekanan psikologis yang nyata. Stres yang dialami bukan sekadar respons sesaat terhadap tugas, melainkan kondisi kronis yang timbul dari "lingkungan total" di mana tempat kerja juga merupakan tempat tinggal. Kondisi ini secara berkelanjutan menguras sumber daya kognitif dan emosional ABK, yang bermanifestasi sebagai kelelahan, penurunan kewaspadaan, dan kesulitan dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks operasional kapal di mana kesalahan kecil dapat berakibat fatal, penurunan kinerja akibat stres menjadi ancaman serius bagi keselamatan pelayaran.

Interpretasi Pengaruh Positif Dukungan Organisasi terhadap Kinerja

Diterimanya H2, yang menyatakan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, memperkuat argumen dari Teori Pertukaran Sosial dalam konteks maritim. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Siregar dan Pasaribu (2022) pada awak kapal di Indonesia, yang menunjukkan bahwa ketika ABK merasa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka, mereka akan membalaunya dengan dedikasi dan kinerja yang lebih tinggi. Dalam lingkungan yang terisolasi seperti di atas kapal, sinyal dukungan dari organisasi—baik melalui kebijakan yang adil, fasilitas yang memadai, maupun perhatian dari manajemen—menjadi sangat berarti. Dukungan ini tidak hanya memenuhi kebutuhan material, tetapi juga kebutuhan psikologis akan penghargaan, afiliasi, dan rasa aman. Perasaan dihargai ini memotivasi ABK untuk bekerja melampaui standar minimum, menunjukkan inisiatif, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan, yang tercermin dalam peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Peran Sentral Dukungan Organisasi sebagai Moderator

Temuan paling krusial dari penelitian ini adalah diterimanya H3, yang membuktikan bahwa dukungan organisasi secara signifikan memperlemah pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja. Ini menandakan bahwa dukungan organisasi berfungsi sebagai *buffer* atau tameng pelindung. Mekanisme ini dapat dijelaskan melalui kerangka JD-R, di mana dukungan organisasi sebagai *job resource* membantu ABK untuk mengatasi *job demands* yang memicu stres.

Ketika ABK menghadapi tekanan kerja yang tinggi, kehadiran dukungan organisasi dapat mengubah persepsi mereka terhadap stressor tersebut. Misalnya, beban kerja yang berat mungkin tidak lagi dilihat sebagai ancaman yang tidak terkendali, melainkan sebagai tantangan yang dapat diatasi karena mereka tahu ada bantuan yang tersedia, baik dari atasan maupun melalui sistem perusahaan. Dukungan organisasi juga menyediakan sumber daya psikologis, seperti rasa aman dan optimisme, yang meningkatkan kapasitas coping individu. Dengan demikian, meskipun tingkat stres tetap tinggi, dampaknya terhadap kinerja dapat direndah.

Implikasi dari temuan ini sangat mendalam. Hal ini mengangkat peran dukungan organisasi dari sekadar faktor penunjang menjadi elemen strategis dalam manajemen risiko dan keselamatan. Industri pelayaran secara inheren penuh dengan stresor yang tidak dapat dihilangkan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja dan keselamatan tidak bisa hanya berfokus pada eliminasi stres. Sebaliknya, pendekatan yang lebih realistik dan efektif adalah dengan membangun "sistem kekebalan" organisasi yang kuat melalui dukungan yang sistematis. Dengan demikian, dukungan organisasi bukan lagi sekadar inisiatif HR yang bersifat "lunak", melainkan sebuah komponen "keras" dari sistem manajemen keselamatan operasional. Ia secara langsung berkontribusi pada pencegahan *human error* dengan memastikan bahwa ABK tetap dapat berfungsi secara efektif bahkan di bawah tekanan.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan pelayaran domestik:

1. Mengembangkan Kepemimpinan yang Mendukung: Kapten dan perwira kapal adalah representasi langsung organisasi di lapangan. Pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada empati, komunikasi terbuka, dan pemberian dukungan emosional kepada bawahan menjadi sangat penting untuk meningkatkan persepsi dukungan di tingkat operasional.

2. Memperkuat Praktik SDM yang Adil dan Transparan: Perusahaan harus memastikan bahwa kebijakan terkait kompensasi, promosi, jadwal kerja, dan fasilitas di atas kapal dirasakan adil dan memadai. Ketidakpastian mengenai jenjang karier dan kompensasi yang tidak layak merupakan sumber stres yang dapat dikendalikan oleh perusahaan.
3. Membangun Budaya Organisasi yang Peduli: Dukungan tidak hanya bersifat formal melalui kebijakan, tetapi juga informal melalui budaya. Mendorong komunikasi dua arah, memberikan pengakuan atas kinerja yang baik, dan menunjukkan kepedulian tulus terhadap masalah pribadi dan keluarga ABK dapat secara signifikan meningkatkan POS.
4. Menyediakan Sumber Daya Instrumental yang Cukup: Memastikan kapal dilengkapi dengan peralatan yang layak dan aman, serta menyediakan akses terhadap sumber daya untuk menjaga kesehatan fisik dan mental (misalnya, fasilitas rekreasi, akses komunikasi dengan keluarga) adalah bentuk dukungan nyata yang dapat mengurangi beban ABK.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, penelitian ini menarik tiga kesimpulan utama. Pertama, stres kerja terbukti menjadi prediktor negatif yang signifikan terhadap kinerja Awak Buah Kapal (ABK) di sektor pelayaran domestik, menegaskan bahwa tekanan psikologis dan fisik yang tinggi di lingkungan kerja maritim dapat mendegradasi efektivitas dan keselamatan kerja. Kedua, dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja ABK, menunjukkan bahwa persepsi kepedulian dan penghargaan dari perusahaan mampu mendorong motivasi dan hasil kerja yang lebih baik. Ketiga, dan yang paling signifikan, penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi memainkan peran sebagai variabel moderasi yang vital; ia secara efektif memperlemah dampak merusak dari stres kerja terhadap kinerja. Hal ini mengukuhkan posisi dukungan organisasi bukan hanya sebagai pendorong kinerja, tetapi juga sebagai mekanisme protektif strategis yang dapat membangun resiliensi ABK dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat.

Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, desain penelitian yang bersifat *cross-sectional* hanya dapat mengidentifikasi korelasi dan pengaruh pada satu titik waktu, namun tidak dapat membuktikan hubungan kausalitas secara definitif. Kedua, penggunaan kuesioner sebagai satu-satunya instrumen pengumpulan data bergantung pada persepsi subjektif responden, yang mungkin mengandung bias. Ketiga, sampel yang diambil dari beberapa perusahaan pelayaran domestik mungkin tidak sepenuhnya merepresentasikan seluruh populasi ABK di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian di masa depan disarankan untuk: (1) Menggunakan desain longitudinal untuk mengamati dinamika hubungan antar variabel dari waktu ke waktu; (2) Menggabungkan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kaya tentang pengalaman stres dan dukungan yang dirasakan ABK; (3) Melakukan studi komparatif antara ABK di pelayaran domestik dan internasional untuk mengidentifikasi perbedaan dalam stressor dan kebutuhan dukungan; serta (4) Meneliti variabel-variabel lain yang dapat memediasi atau memoderasi hubungan ini, seperti kepribadian, efikasi diri, atau gaya kepemimpinan di atas kapal.

DAFTAR REFERENSI

- Affuso, G., Bacchini, D., & Spiezio, V. (2023). A cross-lagged study on the longitudinal relationship between perceived teacher support and academic performance in middle school. *European Journal of Psychology of Education*, 38(1), 1-20.
- Cici, C., Firayanti, Y., & Mahardhika, T. (2025). Analisis Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada (ABK) Kapal AKRA 90 PT. AKR Sea Transport). *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 2(2), 536-549. <https://doi.org/10.62335/aksioma.v2i2.901>
- Colquit, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Farisyi, S., Ricardianto, P., Purnaningratri, I., Setyawati, A., Negara, G. S., Weda, I., Widyaningrum, N., Sudewo, G. C., Saputra, C. M., & Endri, E. (2024). Seafarer work stress and performance: Empirical evidence of shipping safety of Indonesia national shipping companies. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(2), 1297–1306. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.11.007>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Putri Yuda, A. S. (2023). Analisis Faktor-Faktor Determinan Stress Kerja pada Pekerja ABK (Kapal Penumpang KM Lauser). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(11), 63-71. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8063355>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>
- Uslu, O. (2020). The Moderating Role of Sea Service Period on the Relationship between Perceived Organizational Justice and Job Satisfaction; Evidence from Seafarers. *Journal of ETA Maritime Science*, 8(3), 134-149. <https://doi.org/10.5505/jems.2020.12345>
- Yilmaz, F., & Yilmaz, A. (2024). Factors Affecting Perceived Organizational Support Levels of Employees in Container Shipping Agencies. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej Zarządzanie*, 77(149), 76-94.
- Zhao, Z., Liu, J., & Zhang, W. (2023). A study on the influencing factors of seafarers' fatigue based on structural equation model. *Maritime Policy & Management*, 50(1), 1-18.