

Pengaruh Proses Perekrutan Crew Baru dan Peningkatan Kompetensi Keahlian Terhadap Kinerja Crew di PT Gurita Lintas Samudera

Atria Maharani¹, Ratna Kurnia Dewi², Dwi Sulistyorini³

Politeknik Bumi Akpelni, Jl. Pawiyatan Luhur II/17, Bendan Dhuwur, Semarang, Indonesia

E-mail : atria.maharani@akpelni.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *proses perekrutan crew baru* dan *peningkatan kompetensi keahlian* terhadap *kinerja crew di PT Gurita Lintas Samudera*. Permasalahan yang muncul berkaitan dengan penggunaan metode perekrutan konvensional yang kurang mampu menjangkau tenaga kerja potensial serta belum optimalnya pelatihan berkelanjutan bagi crew. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, melibatkan 97 responden yang merupakan calon crew maupun crew aktif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perekrutan crew baru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja crew melalui sistem rekrutmen yang terstruktur dan berbasis kompetensi. Peningkatan kompetensi keahlian juga berpengaruh signifikan, di mana pelatihan teknis dan non-teknis meningkatkan efisiensi dan tanggung jawab kerja. Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, menegaskan pentingnya integrasi sistem rekrutmen dan pengembangan kompetensi. Temuan ini mendorong perusahaan untuk mengembangkan rekrutmen digital dan pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan daya saing.

Kata Kunci: Perekrutan, kompetensi, keahlian, kinerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of the new crew recruitment process and skills competency improvement on the crew performance at PT Gurita Lintas Samudera. The main issues concern the use of conventional recruitment methods that inadequately reach potential workers and the lack of optimal continuous training for crew members. The research employs a quantitative approach with an associative design, involving 97 respondents consisting of prospective and active crew members. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression. The findings indicate that the new crew recruitment process has a positive and significant effect on crew performance through a structured and competency-based selection system. Skills competency improvement also shows a significant impact, where technical and non-technical training contributes to higher work efficiency and responsibility. Simultaneously, both independent variables positively affect performance, highlighting the importance of integrating recruitment systems with competency development. These results encourage the company to enhance digital recruitment and continuous training programs to strengthen competitiveness.

Keywords: *New Crew Recruitment Process, Skills Competency Improvement, Crew Performance at PT Gurita Lintas Samudera*

PENDAHULUAN

Perekrutan dan penempatan awak kapal merupakan aspek fundamental dalam keberlangsungan operasional industri pelayaran. Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 59 Tahun 2021, kegiatan perekrutan awak kapal harus dilakukan oleh badan hukum yang menjalankan fungsi penempatan sesuai kualifikasi dan kompetensi pelaut. Proses ini menjadi bagian dari manajemen sumber daya manusia (SDM) strategis yang menuntut ketepatan dalam seleksi dan kesesuaian penempatan tenaga kerja maritim.

Dalam praktiknya, proses rekrutmen awak kapal sering menghadapi hambatan seperti kualitas dokumen pelamar, keterbatasan pengalaman kerja, serta pemenuhan standar kesehatan dan sertifikasi (Rayendra, 2024). Dua metode rekrutmen yang umum digunakan adalah konvensional (offline) dan daring (online). Menurut Yulianto et al. (2024), digitalisasi proses rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi waktu, biaya, dan kualitas seleksi kandidat. Namun, di beberapa perusahaan pelayaran nasional, seperti PT Gurita Lintas Samudera, metode konvensional masih dominan digunakan karena keterbatasan infrastruktur digital dan sistem internal.

PT Gurita Lintas Samudera sebagai perusahaan pelayaran nasional beroperasi di bidang angkutan laut jenis bulk carrier dan telah menerapkan proses seleksi yang ketat sesuai PM No. 26 Tahun 2022 serta konvensi STCW 2010. Proses seleksi meliputi administrasi, Computer-Based Test (CBT), wawancara teknis, serta evaluasi oleh Designated Person Ashore (DPA). Selain itu, perusahaan juga mengembangkan program kaderisasi eks-kadet (Ex-Cadet) untuk membentuk perwira muda yang kompeten. Pada perjalanannya crew yang dimiliki PT Gurita Lintas Samudera adalah kru yang terpilih dalam proses Panjang dan memiliki beberapa keahlian khusus akan tetapi efektivitas sistem rekrutmen dan kontribusinya terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja crew belum pernah dievaluasi secara.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan keselamatan operasional (Mawardi, 2021; Supangat & Listriyawati, 2023). Oleh karena itu, peningkatan kompetensi awak kapal melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menjadi kebutuhan strategis dalam menghadapi dinamika industri pelayaran global. Hal ini juga sejalan dengan tuntutan efisiensi dan profesionalisme di era digitalisasi manajemen pelaut.

Dari uraian tersebut, muncul permasalahan utama yaitu belum adanya evaluasi komprehensif terhadap sistem perekrutan dan peningkatan kompetensi keahlian awak kapal di PT Gurita Lintas Samudera. Kondisi ini berpotensi memengaruhi efektivitas kinerja awak kapal serta efisiensi operasional perusahaan.

Sebagai alternatif solusi, perusahaan perlu mengembangkan model rekrutmen yang lebih terukur, transparan, dan berbasis digital, serta memperkuat program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan standar nasional dan internasional.

Dengan demikian, penelitian berjudul “Analisis Proses Perekrutan Crew Baru dan Peningkatan Kompetensi Keahlian terhadap Kinerja Crew di PT Gurita Lintas Samudera” memiliki urgensi tinggi sebagai dasar evaluasi dan perumusan strategi

peningkatan kualitas SDM maritim yang kompeten, profesional, dan adaptif terhadap tantangan global.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara dua variabel bebas, yaitu proses perekrutan *crew* baru dan peningkatan kompetensi keahlian, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja *crew* di PT Gurita Lintas Samudera. Jenis penelitian asosiatif digunakan karena fokus utama penelitian ini adalah untuk menguji sejauh mana terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan kausal serta kekuatan pengaruh antarvariabel dengan dukungan data yang bersifat numerik. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel serta melakukan wawancara secara langsung kepada pihak manajemen, yakni Direktur Utama dan Manajer *Human Resource and General Affair* PT Gurita Lintas Samudera.

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan peneliti dalam proses pengumpulan data untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara sistematis dan objektif. Instrumen ini berperan penting dalam memperoleh data yang valid dan reliabel, serta mempermudah analisis terhadap objek penelitian yang sedang diamati. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan terbagi ke dalam dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis yang digunakan terdiri atas analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat dasar statistik yang diperlukan agar hasil analisis dapat dikatakan valid dan tidak bias. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik terdiri atas empat jenis uji, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Seluruh pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Setelah seluruh uji asumsi klasik terpenuhi, langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah melakukan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam konteks ini, model regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh proses perekrutan *crew* baru (X_1) dan peningkatan kompetensi keahlian (X_2) terhadap kinerja *crew* (Y). Tujuan dari regresi ini adalah untuk mengetahui arah hubungan (positif atau negatif) serta besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, serta untuk memprediksi perubahan nilai kinerja *crew* apabila terjadi perubahan pada proses perekrutan maupun kompetensi yang dimiliki calon *crew*.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen

(proses perekrutan *crew* baru dan kompetensi keahlian) terhadap variabel dependen (kinerja *crew*). Terdapat tiga jenis uji hipotesis yang digunakan, yaitu uji simultan (F), uji parsial (t), dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh Proses Perekrutan *Crew* Baru (X1) dan Kompetensi Keahlian (X2) terhadap Kinerja *Crew* (Y) pada PT Gurita Lintas Samudera.

**Tabel Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Statistics
1	(Constant)	.427	2.886		.148	.883	
	Proses Perekrutan <i>Crew</i> Baru (X1)	.581	.122	.402	4.767	.000	.763 1.311
	Kompetensi Keahlian (X2)	.631	.130	.409	4.844	.000	.763 1.311

a. Dependent Variable: Kinerja *Crew* (Y)

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil output regresi yang ditunjukkan pada Tabel 4.22, diperoleh nilai konstanta sebesar 0,427, yang berarti jika variabel Proses Perekrutan *Crew* Baru (X1) dan Kompetensi Keahlian (X2) bernilai nol, maka kinerja *crew* diprediksi memiliki nilai sebesar 0,427 satuan. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel Proses Perekrutan *Crew* Baru (X1) sebesar 0,581 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada proses perekrutan *crew* baru akan meningkatkan kinerja *crew* sebesar 0,581 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Kompetensi Keahlian (X2) sebesar 0,631, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kompetensi keahlian akan meningkatkan kinerja *crew* sebesar 0,631 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dengan demikian, model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y=0,427+0,581X1+0,631X2+e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa baik proses perekrutan *crew* baru maupun kompetensi keahlian memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja *crew* PT Gurita Lintas Samudera. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi pada kedua variabel independen yang berada di bawah taraf

signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja *crew*.

a) Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Proses Perekrutan *Crew* Baru (X1) dan Kompetensi Keahlian (X2), terhadap variabel dependen Kinerja *Crew* (Y) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), yang setara dengan tingkat kepercayaan 95% (0,95).

**Tabel Hasil Uji T (Hipotesis)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.427	2.886		.148	.883		
	Proses Perekrutan <i>Crew</i> Baru (X1)	.581	.122	.402	4.767	.000	.763	1.311
	Kompetensi Keahlian (X2)	.631	.130	.409	4.844	.000	.763	1.311

a. Dependent Variable: Kinerja *Crew* (Y)

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2025

Nilai t hitung sebesar 4,767 lebih besar dari t tabel sebesar 1,985, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Proses Perekrutan *Crew* Baru (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Crew* (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Nilai t hitung sebesar 4,844 juga lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,985, dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$. Artinya, Kompetensi Keahlian (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Crew* (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F bertujuan untuk mengetahui apakah Proses Perekrutan *Crew* Baru (X1) dan Kompetensi Keahlian (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja *Crew* (Y) di PT Gurita Lintas Samudera.

**Tabel Hasil Uji TF
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	856.519	2	428.260	45.046	.000 ^b
	Residual	893.666	94	9.507		
	Total	1750.186	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Crew (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Keahlian (X2), Proses Perekrutan Crew Baru (X1)

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 45,046, yang jauh lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,94, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Proses Perekrutan Crew Baru (X1) dan Kompetensi Keahlian (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Crew (Y).

Hipotesis ketiga (H3) diterima, yang berarti bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja crew di PT Gurita Lintas Samudera. Temuan ini mendukung pentingnya implementasi proses perekrutan yang terstruktur dan pengembangan kompetensi crew untuk mencapai efektivitas operasional perusahaan.

1. Uji Kofesien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji R² bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi Proses Perekrutan Crew Baru (X1) dan Kompetensi Keahlian (X2) dalam mempengaruhi Kinerja Crew (Y) secara simultan

**Tabel Hasil Uji Kofesien Determinasi R²
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.700 ^a	.489	.479	3.08336	1.834

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Keahlian (X2), Proses Perekrutan Crew Baru (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Crew (Y)

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel, nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,489 atau 48,9%. Artinya, model regresi yang dibangun mampu menjelaskan variabilitas Kinerja Crew sebesar 48,9%, yang berasal dari pengaruh kedua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Proses Perekrutan Crew Baru dan Kompetensi Keahlian. Sementara itu, sisanya sebesar 51,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti faktor lingkungan kerja, gaya

kepemimpinan, kondisi fisik kapal, maupun kebijakan manajemen yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

A. Pembahasan

a) Proses Perekrutan *Crew* Baru Berpengaruh terhadap Kinerja *Crew* di PT Gurita Lintas Samudera.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel Proses Perekrutan *Crew* Baru (X1) adalah sebesar $4,767 > t \text{ tabel } 1,985$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,868 yang menunjukkan pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, yang berarti Proses Perekrutan *Crew* Baru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Crew* di PT Gurita Lintas Samudera. Dengan kata lain, semakin baik dan terstrukturnya proses perekrutan *crew* baru yang dilakukan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja *crew* dalam melaksanakan tugas di atas kapal.

Proses perekrutan yang efektif dan selektif memiliki peranan penting dalam memastikan *crew* yang direkrut memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan standar operasional perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mondy & Martocchio (2016) yang menyatakan bahwa perekrutan adalah langkah strategis untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat guna mencapai tujuan organisasi. Perekrutan yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, menurunkan tingkat turnover, dan meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam praktiknya di PT Gurita Lintas Samudera, implementasi proses perekrutan diawali dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jadwal operasional kapal, dilanjutkan dengan penyusunan uraian jabatan (*job description*) yang jelas untuk setiap posisi, serta penggunaan metode seleksi yang terstruktur, mulai dari seleksi administrasi, tes tertulis, hingga wawancara kompetensi. Proses evaluasi pelamar dilakukan secara objektif dengan melibatkan perwira senior dan HR departemen untuk memastikan kesesuaian kompetensi teknis dan soft skills calon *crew*. Selain itu, perusahaan juga memberikan program orientasi kerja bagi *crew* baru sebelum on board, untuk memperkenalkan prosedur keselamatan kapal, budaya kerja, dan hierarki komando yang berlaku di kapal.

Temuan ini didukung oleh penelitian Putra dan Wulandari (2020) yang menyatakan bahwa proses perekrutan yang selektif dan sistematis berpengaruh signifikan terhadap kinerja *crew* pada perusahaan pelayaran nasional. Penelitian tersebut menekankan bahwa rekrutmen *crew* yang sesuai standar STCW 2010 akan meningkatkan keselamatan pelayaran, efisiensi operasional, dan menurunkan potensi pelanggaran prosedur kerja di atas kapal.

Selain itu, Huda et al. (2021) dalam penelitiannya juga menekankan pentingnya proses rekrutmen berbasis kompetensi dalam industri pelayaran. Menurutnya, seleksi *crew* yang mempertimbangkan

aspek keterampilan teknis dan non-teknis akan meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi kerja *crew*, sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan loyalitas mereka kepada perusahaan.

Implementasi perekrutan berbasis kompetensi di PT Gurita Lintas Samudera juga selaras dengan ketentuan STCW 2010 tentang Persyaratan Minimum Pelaut yang mewajibkan perusahaan pelayaran untuk memastikan *crew* yang direkrut memiliki sertifikat kompetensi sesuai jabatan di atas kapal, serta memahami tanggung jawab keselamatan, keamanan, dan perlindungan lingkungan maritim. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan *crew* baru berkontribusi penting dalam meningkatkan kinerja *crew*.

b) Peningkatan Kompetensi Keahlian Berpengaruh terhadap Kinerja Crew di PT Gurita Lintas Samudera.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel Kompetensi Keahlian (X2) adalah sebesar $4,844 > t$ tabel 1,985, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,933 yang menunjukkan pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, artinya Kompetensi Keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Crew* di PT Gurita Lintas Samudera. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi keahlian yang dimiliki oleh *crew*, maka semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab operasional kapal.

Kompetensi keahlian mencakup pengetahuan teknis, keterampilan praktis, kemampuan memecahkan masalah, kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi kerja yang dibutuhkan oleh *crew* untuk menjalankan tugas sesuai dengan jabatan mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. *Crew* dengan kompetensi tinggi akan mampu menghadapi tantangan operasional kapal, mematuhi prosedur keselamatan kerja, dan bekerja secara produktif sesuai standar perusahaan.

Pengembangan kompetensi *crew* di PT Gurita Lintas Samudera dilakukan melalui pelatihan rutin, *refreshment training* tentang keselamatan pelayaran, latihan penanganan keadaan darurat (*emergency drill*), dan pembekalan prosedur kerja teknis di atas kapal. Selain itu, perusahaan juga mewajibkan *crew* untuk memiliki sertifikat kompetensi sesuai jabatan mereka, misalnya *Certificate of Competency (COC)* dan *Certificate of Proficiency (COP)* yang diakui secara internasional berdasarkan standar STCW 2010. Peningkatan kompetensi ini tidak hanya meningkatkan kemampuan kerja individu, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan motivasi *crew* dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayat dan Rofiqoh (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa transportasi laut. Penelitian tersebut menekankan bahwa kompetensi *crew* yang sesuai standar akan meningkatkan efektivitas kerja, mengurangi kesalahan operasional, dan meningkatkan keselamatan pelayaran.

Selain itu, Kurniawan et al. (2020) juga menegaskan bahwa kompetensi teknis dan soft skills *crew* menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja pelaut di kapal niaga. Penelitian mereka menyimpulkan bahwa perusahaan perlu secara berkala meninjau dan memperbarui materi pelatihan agar kompetensi *crew* selalu relevan dengan perkembangan teknologi kapal dan regulasi maritim.

Implementasi pengembangan kompetensi di PT Gurita Lintas Samudera juga mendukung pemenuhan STCW 2010 tentang Standar Pelatihan dan Sertifikasi Pelaut, yang mewajibkan perusahaan pelayaran memastikan seluruh *crew* memiliki kompetensi dan sertifikasi yang diakui secara nasional maupun internasional sebelum diizinkan melaksanakan tugas di atas kapal. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi keahlian memiliki kontribusi yang sangat penting dalam mendukung kinerja *crew* di PT Gurita Lintas Samudera.

c) Proses Perekrutan *Crew* Baru dan Peningkatan Kompetensi Keahlian secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja *Crew* di PT Gurita Lintas Samudera.

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar $45,046 > F$ tabel $3,94$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima, yang berarti Proses Perekrutan *Crew* Baru (X1) dan Kompetensi Keahlian (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Crew* (Y) di PT Gurita Lintas Samudera. Dengan kata lain, penerapan proses perekrutan yang terstruktur dan peningkatan kompetensi keahlian *crew* yang dilakukan perusahaan secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja *crew* dalam melaksanakan tugas operasional di atas kapal.

Temuan ini sesuai dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh proses perekrutan yang efektif dan kompetensi yang dimiliki oleh individu tersebut. Menurut Dessler (2017), rekrutmen yang tepat akan memastikan perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sedangkan pengembangan kompetensi akan mengoptimalkan potensi tenaga kerja dalam pelaksanaan tugasnya. Kombinasi kedua faktor tersebut menciptakan karyawan yang kompeten, produktif, dan memiliki motivasi kerja tinggi.

Dalam praktiknya di PT Gurita Lintas Samudera, proses perekrutan diawali dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja sesuai jadwal operasional kapal, penentuan *job description* yang jelas, seleksi

administrasi, tes tertulis, wawancara, hingga evaluasi kompetensi teknis dan soft skills calon *crew*. Setelah *crew* dinyatakan lulus seleksi dan ditempatkan di kapal, perusahaan menyelenggarakan pelatihan rutin dan orientasi kerja, termasuk pelatihan keselamatan kerja (safety induction), emergency drill, dan refreshment training sesuai standar STCW 2010.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rahayu dan Priyanto (2021) yang menunjukkan bahwa proses perekrutan dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *crew* kapal. Penelitian tersebut menekankan bahwa perusahaan pelayaran harus menyiapkan proses rekrutmen berbasis kompetensi dan menyediakan pelatihan yang terstruktur agar dapat memenuhi standar keselamatan pelayaran internasional.

Selain itu, Huda et al. (2021) juga menegaskan bahwa perekrutan yang efektif, diikuti dengan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, akan menghasilkan *crew* yang profesional, loyal, dan memiliki performa kerja tinggi, sehingga berdampak pada efisiensi operasional dan reputasi perusahaan di industri maritim.

Implementasi proses perekrutan dan pelatihan kompetensi di PT Gurita Lintas Samudera juga selaras dengan STCW 2010 tentang Persyaratan Minimum Pelaut, yang mewajibkan perusahaan pelayaran memastikan *crew* memiliki sertifikat kompetensi sesuai jabatan dan memahami prosedur keselamatan kerja serta perlindungan lingkungan laut sebelum ditempatkan di kapal. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Proses Perekrutan *Crew* Baru dan Peningkatan Kompetensi Keahlian memiliki kontribusi yang sangat penting dalam mendukung kinerja *crew* di PT Gurita Lintas Samudera secara simultan.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Proses Perekrutan *Crew* Baru dan Kompetensi Keahlian terhadap Kinerja *Crew* di PT Gurita Lintas Samudera, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses Perekrutan *Crew* Baru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Crew* di PT Gurita Lintas Samudera. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $4,767 > t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta koefisien regresi positif sebesar $0,868$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik dan terstrukturnya proses perekrutan *crew* baru yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja *crew* dalam melaksanakan tugas operasional di atas kapal.
2. Kompetensi Keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Crew* di PT Gurita Lintas Samudera. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,844 > t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan koefisien regresi sebesar $0,933$. Artinya, *crew* yang memiliki kompetensi teknis dan soft skills yang baik akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien sesuai

- tanggung jawab mereka, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja crew secara keseluruhan.
3. Proses Perekrutan Crew Baru dan Kompetensi Keahlian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Crew di PT Gurita Lintas Samudera. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar $45,046 > F$ tabel 3,94 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan keterkaitan dan berkontribusi bersama-sama dalam meningkatkan kinerja crew di PT Gurita Lintas Samudera.
 4. Proses perekrutan kedepan dapat melibatkan ahli bidang kemaritiman dan menyesuaikan dengan kebutuhan pasar dan kebutuhan inti dari Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, & Irman. (2021). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervenning Dari Efek Kompetensi Terhadap Kinerja Awak Kapal Pt. Multi Jaya Samudera. *Economics And Digital Business Review*, 2(2), 232–240. <https://doi.org/10.37531/ECOTAL.V3i1.247>
- Amitha Shofiani Devi, Hotimah, K., A, R. S., Karimullah, A., & M. Isa Anshori. (2024). Mewawancarai Kandidat: Strategi Untuk Meningkatkan Efisiensi Dan Efektivitas. *Master Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.59603/Masman.V2i2.387>
- Amstrong, M., Dan Taylor, S. (2024). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice 13th Edition*. United Kingdom: Kogan Page.
- Bangun, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Busro, M. (2022). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Daniel Stockemer. (2019). *Quantitative Methods For The Social Sciences A Practical Introduction With Examples In Spss And Stata*. Spinger Nature.
- Dipta, I. W. G., Giyas, M., Azmi, M. A., & Wanadi, A. (2025). The Importance Of Providing Safety Training For Ship Crews Based On Stew. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 15(2), 349–353. <https://doi.org/10.30649/Japk.V15i2.157>
- Elmi. (2021). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Mitra Wacana Media.
- Fitriani, & Machmud. (2025). Kompetensi Teknis Masinis Kapal Dan Kontribusinya Terhadap Kelancaran Operasional Mesin. *Jurnal Ilmiah Teknik Perkapalan*, 6(2), 112–128. <https://doi.org/10.30598/Amanisal.V14i1.18550>
- Gary Dessler. (2020). *Human Resource Management 16 Edition*. Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Sps 25 (9th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*. (19th Ed.). Bpfe Yogyakarta.

- Hanik, K., Papuanyta, S., & Maharani, A. (2024). Analisis Proses Replacement Crew Kapal Dan Ketidakesuaian Jadwal Keberangkatan Pengiriman Crew Sign On. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 22(2), 184–201. <https://doi.org/10.33489/Mibj.V22i2.372>
- Indriyani Editor. (2024). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Crew Kapal Pt. Pulau Seroja Jaya Cabang Banjarmasin. *Saintara : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 8(1), 103–108. <https://doi.org/10.52475/Saintara.V8i1.285>
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Khaeroman. (2025). Pengaruh Kompetensi Navigasi Elektronik Terhadap Keselamatan Dan Efektivitas Operasional Kapal. *Jurnal Maritim Dan Keselamatan Pelayaran*, 7(1), 45–60.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/Bjm.V7i1.28736>
- Kristiyanti, M., & Iwan Mahendro. (2025). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Membangun Strategi Keamanan Maritim Di Indonesia. *Jurnal Saintek Maritim*, 23(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33489/Mibj.V23i1.387>
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Martin, & Tulgan. (2004). *Managing The Generational Mix*. Amherts, Ma: Hrd Press.
- Mathis, R.L Dan Jackson, J. (2023). *Human Resource Management* (16th Ed.). Salemba Empat.
- Mawardi, K. (2021). Sikap Dan Tanggung Jawab Crew Saat Tugas Jaga Kapal Berlabuh (Anchor Watch) Sesuai Standard Of Training Certification And Watchkeeping (Stcw) Amandemen 2010. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 21(2), 141. <https://doi.org/10.33556/Jstm.V21i2.277>
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 586. <https://doi.org/10.32493/Jee.V2i4.10691>
- Nisa, S., Dahri, M., Yudianto, P. Y., & Rakhman, R. A. (2025). Analisis Mekanisme Pergantian Crew Kapal Terhadap Ketentuan Safe Manning Di Pt. Taraka Samudra Sejahtera. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(2), 103–114. <https://doi.org/10.52310/Jbhorizon.V7i2.177>
- Paramita, R. W. D., Riza, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd Ed.). Widya Gama Press.
- Priyono, B., & Agung Samudro, D. F. (2021). Optimalisasi Pelaksanaan Pergantian Crew Kapal Terhadap Kesesuaian Kontrak Perjanjian Kerja Laut (Pkl) Pada Pt. Gerbang Samudra Sarana. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 12(1), 27–34. <https://doi.org/10.30649/Japk.V12i1.76>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/J.E.V12i2.618>

- Rayendra. (2024). Peran Keterampilan Praktis *Crew Dek Dan Engine* Dalam Mendukung Aktivitas Operasional Harian Kapal. *Jurnal Pelayaran Dan Manajemen Kapal*, 5(4), 78–94.
- Satria, R. O., & Kuswara, A. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Salemba Empat.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sidjabat, S., & Pardede, R. J. T. (2023). Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja *Crew* Di Kapal Bendera Korea Selatan. *Jurnal Hasil Penelitian Dan Pengembangan (Jhpp)*, 1(3), 108–114.
<https://doi.org/10.61116/Jhpp.V1i3.135>
- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277–285.
<https://doi.org/10.52310/Jbhorizon.V3i2.48>
- Suganjar, S., Astriawati, N., Khairi, A., Dekanawati, V., & Setiyantara, Y. (2023). Analisis Pengaruh Implementasi Standard Of Training, Certification And Watchkeeping For Seafarers (Stew) 1978 Amendments 2010 Terhadap Kinerja Operasional. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 24(1), 39–48.
<https://doi.org/10.33556/Jstm.V24i1.370>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Supangat, & Listriyawati, N. A. (2023). Manajemen Personal Komunikasi Dan Keterampilan Berbahasa Inggris Terhadap Efektivitas Kerja Awak Kapal. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 7(1), 6–10.
<https://doi.org/10.52475/Saintara.V7i1.181>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada.
- Triwijayanto, A., & Wahyudin, D. (2025). Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik, Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. *Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 6(2), 164–173.
<https://doi.org/10.31334/Abiwara.V6i2.4640>
- Umam. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi Ii Ed.)* (P. Setia. (Ed.)). Cv Pustaka Setia.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Yulianto, A., Hanik, K Nabila, L. S. (2024). Analisis Kebijakan Kualifikasi Kesehatan Dan Standar Pengawakan Terhadap Kinerja Awak Kapal Berdasarkan Penerapan Mlc 2006. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 5(1), 8–14.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51578/J.Sitektransmar.V5i1.60>
- Yulianto, A., Hanik, K., & Salsa Nabila, L. (2023). Analisis Kebijakan Kualifikasi Kesehatan Dan Standar Pengawakan Terhadap Kinerja Awak