

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERAMPILAN
SOSIAL AWAK KAPAL**

***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
SOCIAL SKILLS OF SHIP CREW***

Haryanto¹, Freddy J. Rumambi², Nofrisel³

S2 Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi, IBM Asmi Jakarta

E-mail: haryantoanis44@gmail.com¹, freddyrumambi@gmail.com²,
nofrisel@gmail.com³

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of commitment, social skills, and leadership on satisfaction and commitment to leadership, as well as the effect of social skills on work leadership of the crew members at PT. Sillo Maritime Perdana. The research method uses a quantitative approach, with the population consisting of the crew members of PT. Sillo Maritime Perdana. The sample used random sampling techniques with 60 crew members. Data analysis employed correlation, regression, and hypothesis testing using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 21 software. There is a direct effect of crew commitment on job satisfaction. Based on these findings, it can be concluded that improving crew job satisfaction can be achieved by enhancing their commitment. There is a direct effect of social skills on job satisfaction. Based on these findings, it can be concluded that improving job satisfaction can be achieved by improving social skills. There is a direct effect of self-leadership on job satisfaction. Based on these findings, it can be concluded that improving job satisfaction can be achieved by enhancing self-leadership. There is a direct effect of crew commitment on self-leadership. Based on these findings, it can be concluded that to improve self-leadership, crew commitment can be enhanced. There is a direct effect of social skills on self-leadership. Based on these findings, it can be concluded that to improve leadership, the social skills of crew members can be enhanced.

Keywords: *Commitment, Social Skills, Leadership and Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen, keterampilan sosial dan kepemimpinan terhadap kepuasan dan komitmen terhadap kepemimpinan serta keterampilan sosial terhadap kepemimpinan kerja awak kapal PT. Sillo Maritime Perdana. Metode penelitian menggunakan kuantitatif, dengan populasi adalah awak kapal PT. Sillo Maritime Perdana, sampel menggunakan teknik random sebanyak 60 orang Awak Kapal, analisis data menggunakan uji korelasi, regresi dan uji hipotesis melalui alat bantu *software Statistik Product Service Solution* Versi 21. Terdapat pengaruh langsung komitmen awak kapal terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen awak kapalnya. Terdapat pengaruh langsung keterampilan sosial terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan sosialnya. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan diri terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan dirinya. Terdapat pengaruh langsung komitmen awak kapal terhadap kepemimpinan diri. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kepemimpinan diri awak kapal dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen awak kapalnya. Terdapat pengaruh langsung keterampilan sosial terhadap kepemimpinan diri. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kepemimpinan dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan sosial awak kapal.

Kata kunci: Komitmen, Keterampilan Sosial, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi atau usaha, baik di dunia bisnis maupun di dunia kesehatan, agama, sosial, politik, pemerintahan dan lain-lain. Nakhoda adalah seorang pemimpin kapal. Istilah kapten pula digunakan bagi seorang nakhoda yang pernah mengawal sebuah kapal. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, nakhoda adalah perwira laut yang memegang komando tertinggi di atas kapal niaga atau kapten kapal. Menurut UU no.17 tahun 2008 tentang pelayaran, nakhoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang serta tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.

Sebagaimana dipahami bahwa organisasi (Kapal) merupakan sebuah ruang dimana berbagai karakter bertemu dalam satu ruang terbatas, unsur kejenuhan, lingkungan fisik dan psikis mengharuskan adanya kemauan dan kerjasama yang baik dalam satu ikatan apa yang disebut dengan keterampilan sosial, sebagaimana Comb dan Slaby (2008 : 162) sebagai berikut: *“The social skill is the ability to interact with others in a given social context in specific ways that are socially acceptable or valued at the same time personality beneficial, manually beneficial, or beneficial primary to others”*. Keterampilan sosial merupakan kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dalam satu konteks, sebagaimana observasi pendahuluan pada ABK khususnya berkenaan dengan lingkungan fisik dan psikis apa yang diharapkan dari awak kapal. Aspek lain dari kebutuhan lain dari lingkungan kapal adalah komitmen Awak Kapal terhadap organisasi sebagaimana Robert L. Mathis & John H. Jackson (2009:29), “Komitmen

organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap pada di dalam organisasi tersebut” hal ini didukung dengan hasil penelitian Rosita Dewi (2014) melakukan penelitian komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja organisasi, sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan (Judge dan Locke, 2009).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan kebutuhan manusia yang paling penting dalam melaksanakan pekerjaan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, adapun individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya semangat kerjanya cenderung menurun. Kepuasan kerja dirasakan dapat mempengaruhi semangat seseorang dalam bekerja. Wexley dan Yuki (2008:154) mengungkapkan kepuasan kerja menjadi penting dalam dunia kerja karena diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, baik individu maupun kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Berkenaan dengan hal ini penulis mencoba mencari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja melalui variabel komitmen awak kapal, keterampilan sosial dan kepemimpinan.

LANDASAN TEORI

Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh

karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi.

Kapabilitas sumber daya manusia yang berorientasi pada pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang akan menentukan berhasilnya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Secara umum SDM dalam organisasi terbagi kepada tiga kelompok yaitu sebagai berikut:

- a. Investor, ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- b. Karyawan, ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (sesuai perjanjian). Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi:
 - 1) Karyawan Operasional, ialah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
 - 2) Karyawan Manajerial, ialah setiap orang yang berhak memerintah

bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.

- 3) Pemimpin, ialah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna. Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya. Terdapat beberapa alasan mengapa karyawan harus selalu dibina dan dilatih agar senantiasa mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, diantaranya dan mungkin yang terpenting adalah:

- a. Pegawai sering kali kurang memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi adanya perubahan teknologi atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut serta menghindari keusangan pegawai

(employee obsolescence). Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

- c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan asset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, dan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng. Selanjutnya dengan meningkatnya kemampuan seseorang, dengan asumsi faktor lain seperti gaji dan lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik, kemampuan akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.
- d. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintahan, untuk menjamin

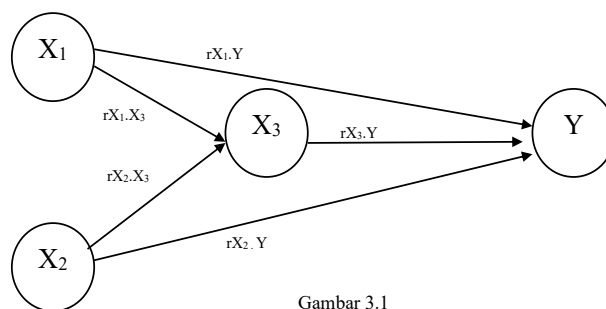
kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian berjenis kuantitatif serta dilakukan PT Sillo Maritime Perdana, adapun tahapan proses pelaksanaan penelitian, yaitu: perencanaan, pengumpulan data, pengolahan atau analisis data, penyajian atau penyusunan laporan, dan konsultasi dengan konsultan penelitian atau dosen pembimbing.

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode survei, dengan teknik kausal. Dalam melakukan analisis data ada atau tidak pengaruh dari satu variabel dengan variabel lain menggunakan *path analysis*. Dalam penelitian terdiri dari tiga variabel *exogenous* sebagai variabel bebas (penyebab) yaitu komitmen awak kapal, keterampilan sosial dan kepemimpinan diri, sedangkan variabel *endogenous* sebagai variabel terikat (variabel yang disebabkan) yaitu variabel Kepuasan kerja.

Adapun model struktur pengaruh variable eksogen terhadap variable endogen dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3.1
Model Struktur Pengaruh Variabel Eksogen
terhadap Endogen

Gambar 1. Model Struktur Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Endogen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai Masing-Masing Dimensi pada Variabel Komitmen (X_1)

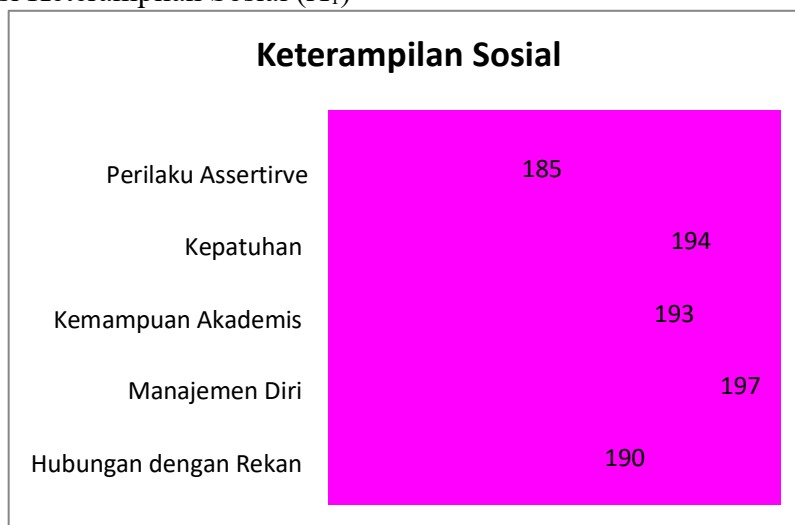


Gambar 2. Nilai Komitmen Awak Kapal

Dari grafik diatas menunjukkan bahwa dimensi tertinggi atau dimensi yang mendapat respon sangat positif atau yang menjadi kelebihan dari komitmen awak kapal adalah pada komitmen normatif sehingga kecenderungan responden memberikan respon bahwa mereka loyal terhadap organisasi, sebagai Awak Kapal berusaha untuk

menjalankan apa yang menjadi perintah atau tugas organisasi, berusaha untuk taat terhadap aturan dan merasa bangga terhadap perusahaan dimana mereka bertugas serta adanya keinginan untuk memantapkan diri untuk lebih baik dari hari kemarin dalam melaksanakan tugas sebagai Awak Kapal.

Nilai Dimensi Keterampilan Sosial (X_1)

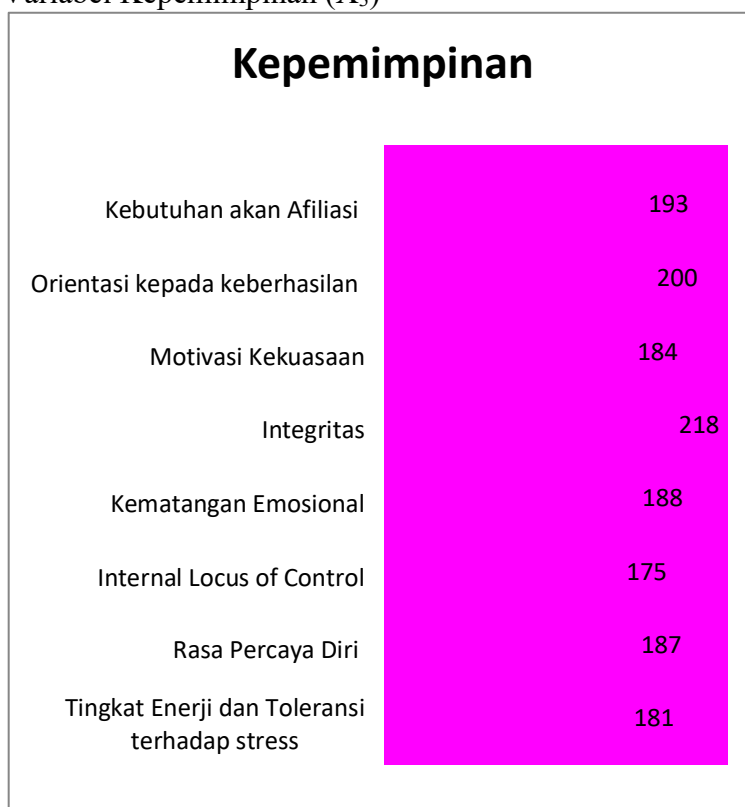


Gambar 3. Nilai Keterampilan Sosial

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap masing-masing dimensi terlihat bahwa dimensi manajemen diri merupakan dimensi tertinggi dengan demikian kecenderungan responden lebih merasakan bahwa bila mereka bekerja dan pekerjaanya tersebut dipandang berlebihan baik waktu maupun beban maka akan ada kecenderungan untuk sulit mengontrol tekanan emosi, sehingga kecenderungan Awak Kapal juga lebih sensitif dan tidak

ingin diganggu, namun pada dasarnya sebagai Awak Kapal responden juga taat akan SOP, karena mereka sadar bahwa pekerjaan sesuai dengan SOP akan memberikan hasil yang lebih maksimal dan terukur baik kualitas maupun kuantitas, dan kecenderungan responden atau Awak kapal juga menerima apa yang menjadi masukan baik dari rekan maupun pimpinan sehingga keterbukaan Awak Kapal akan kritik juga dirasakan juga cukup baik.

Nilai Dimensi Variabel Kepemimpinan (X_3)



Gambar 4. Nilai Kepemimpinan

Hasil penyajian data menunjukkan bahwa kepemimpinan kepribadian menunjukkan bahwa dimensi integritas merupakan dimensi yang cenderung memberikan warna tersendiri pada variabel kepemimpinan

dengan demikian secara umum responden memberikan apresiasi lebih terhadap Awak Kapal telah berusaha untuk jujur dalam bertugas, mampu menjaga sikap dengan rekan dan atasan.

Penilaian Dimensi Kepuasan Kerja (Y)



Gambar 5. Nilai Kepuasan Kerja Awak Kapal

Hasil penyajian data menunjukkan bahwa dimensi ganjaran yang pantas merupakan dimensi tertinggi atau dimensi dominan sehingga dimensi ini merupakan dimensi dimana responden lebih cenderung mengharapkan kompensasi yang memadai dan disesuaikan dengan tingkat kebutuhan serta adanya penggantian atas setiap biaya yang ditimbulkan bila keluarga sakit atau terkena musibah lainnya.

Berdasarkan hasil analisis olah data, dihasilkan bahwa pada hipotesis pertama ada pengaruh antara Komitmen terhadap Kepuasan kerja Awak Kapal PT. Sillo Maritime Perdana, dihasilkan untuk pengujian korelasi terlihat 0,634 atau (63.4%) dengan demikian ada hubungan positif kuat antar variabel, artinya bila variabel Komitmen ditingkatkan atau meningkat maka akan diikuti penguatan Kepuasan Kerja Awak Kapal, hasil pengaruh tidak langsung sebesar 0.434 sehingga faktor lain diluar kedua variabel sebesar 36,3% dan hal tersebut tidak diamati lebih lanjut, hasil pengujian persamaan regresi terlihat $\hat{Y} = 14,586 + 0,774X_1$ dengan demikian nilai murni variabel kepuasan sebesar 14,586 sedangkan kontribusi variabel komitmen sebesar 0,774 hasil uji hipotesis terlihat $t_{hitung} 6,237 > t_{tabel} 2,000$ maka (H_a)

diterima dengan $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$ dari hasil membuktikan hipotesis bahwa Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Awak Kapal, hasil penelitian tentunya sejalan dengan Diana Sulianti (2009) dengan hasil komitmen afektif, kontinuan dan normatif berdampak positif bagi kinerja para karyawan di PTPN III Sumatera Utara. Hal ini di karenakan para karyawan dapat berkontribusi langsung dalam organisasi kerja sehingga rasa komitmen terhadap perusahaan tersebut menjadi lebih tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Keterampilan sosial dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja awak kapal.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal.
3. Keterampilan sosial dan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal.
4. Kepuasan kerja berpengaruh sebagai mediasi antara keterampilan sosial dan kinerja awak kapal.
5. Kepuasan kerja berpengaruh sebagai mediasi antara kepemimpinan dan kinerja awak kapal.

Dari hasil temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung oleh variabel komitmen awak kapal, keterampilan sosial, dan kepemimpinan diri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja awak kapal dapat ditingkatkan dengan meningkatkan komitmen awak kapal, keterampilan sosial dan kepemimpinan diri awak kapal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arum Darmawati, 2010, Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior
- Combs, M. L., & Slaby, D. A. 2008. Social skills training with children. In B. Lahey & A. Kazdin (Eds.), *Advances in clinical child psychology* (Vol.1). New York: Plenum.
- Davis, A., 2007, *Managing Corporate Culture*. Cambridge, MA: Belinger.
- Diana Sulianti (2009), Pengaruh Komitmen Organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Fajar Maya Sari, 2013 Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto
- Gimpel, G.A. & Merrell, K.W. 2009. *Social Skill of Children and Adolescents: Conceptualization, Assessment, Treatment*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publisher. <http://www.questia.com/PM.qst?a=o&d=27773641>. Tanggal akses 12 Oktober 2016.
- Handoko Hani 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Harisucahyowati. *Komitmen Organisasi*. <http://harisucahyowati.wordpress.com>. 20 Mei 2009. 20.15 WIB 2009
- Hartati, Sri. 2006. *Identifikasi Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Pekerja di Manulife Financial Palembang*. Kompilasi Jurnal TI-STI Musi Palembang,
- Hasibuan 2008. *Manajemen Personalita, Aplikasi dan Pendekatan.*, Ghalia Indonesia,
- Herkules.A.2010, *Typology of Commitment*. <http://herkules.oulu.fi> i. 10 Mei 19.40 WIB,
- Jaros, Stephen J. 2009. *An Assessment of Meyer and Allen's) Three Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions*. Academy of Management Journal,
- Jerald Greenberg. 2006, *Behavior in Organizations* ninth edition, (New Jersey: Person Prentice Hall,
- Judge, T.A., and Locke, E.A. 2009. Effect of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 78 (3): 475-490.