

Pengaruh Disiplin Kerja dan K3 terhadap Kinerja Crew Kapal di PT Global Trans Energy Internasional

Mey Vista Vega Samory¹, Popon Rabia Adawia², Syukron Sazly³

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No. 98, Rt.2 Rw.9, Kwitang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Email: mevvistavega@gmail.com¹, popon.pra@bsi.ac.id², syukron.szy@bsi.ac.id³

Submit:	Revisi:	Terima	Terbit Online:
14-09-2026	19-09-2026	19-09-2026	26-09-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja crew kapal di Cabang Banjarmasin PT Global Trans Energy Internasional (GTEI), baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilatarbelakangi data internal perusahaan periode 2021 hingga pertengahan 2025 yang menunjukkan 52 dari 180 crew kapal (28,89%) masuk daftar hitam perusahaan, dengan 81% kasus disebabkan pelanggaran disiplin kerja dan 19% terkait pelanggaran K3. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 70 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan IBM SPSS Statistics versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi $Y = -3,221 + 0,524X_1 + 0,530X_2$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja crew kapal ($t = 6,048$; sig. 0,000), demikian pula K3 ($t = 6,767$; sig. 0,000). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan ($F = 133,710$; sig. 0,000) dengan Adjusted R Square 0,794, yang berarti 79,4% variasi kinerja crew kapal dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan penerapan K3 secara konsisten dapat menjadi strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja crew kapal.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Crew Kapal.

ABSTRACT

Abstract - This study analyzes the effect of work discipline and occupational health and safety (OHS) on ship crew performance at the Banjarmasin Branch of PT Global Trans Energy Internasional (GTEI), both partially and simultaneously. The study is grounded in internal company data from 2021 to mid-2025 showing that 52 of 180 ship crew members (28.89%) were blacklisted, with 81% of cases caused by work discipline violations and 19% by OHS violations. This research employs a quantitative method with a survey approach on 70 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with IBM SPSS Statistics version 26 through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and determination coefficient tests. The regression analysis produced the equation $Y = -3.221 + 0.524X_1 + 0.530X_2$. Work discipline has a positive and significant effect on crew performance ($t = 6.048$; sig. 0.000), as does OHS ($t = 6.767$; sig. 0.000). Simultaneously, both variables have a positive and significant effect ($F = 133.710$; sig. 0.000) with an Adjusted R Square of 0.794, indicating that 79.4% of the variation in crew performance is explained by both variables. These findings suggest that consistently improving work discipline and OHS implementation can serve as an effective company strategy for enhancing ship crew performance.

Keywords: Work Discipline, Occupational Health and Safety (OHS), Ship Crew Performance.

1. PENDAHULUAN

Sektor pelayaran memegang peranan strategis dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia sebagai negara kepulauan, mengingat lebih dari 80% aktivitas perdagangan nasional bergantung pada transportasi laut (Nirmalasari & Mokodompit, 2025). Di tingkat global, regulasi maritim melalui konvensi Safety Of Life At Sea (SOLAS), Marine Pollution Convention (MARPOL), dan Standards Of Training Certification And Watchkeeping (STCW) terus diperketat untuk meningkatkan standar keselamatan dan efisiensi

operasional armada (Nirmalasari & Mokodompit, 2025). Salah satu sub-sektor yang tumbuh pesat adalah transportasi batu bara antar pulau pada rute Banjarmasin, Samarinda, dan Tarakan, yang sepenuhnya bergantung pada armada kapal tunda dan tongkang serta crew kapal yang terlatih dan disiplin (Arubusman et al., 2023). Kinerja crew kapal menjadi faktor penentu keberhasilan operasional armada (Elly Karmeli et al., 2025), mencakup navigasi, manajemen

kargo, pengoperasian mesin, dan kepatuhan pada osedur keselamatan.

Secara normatif, crew kapal dituntut bekerja sesuai standar domestik dan global, termasuk kode International Safety Management (ISM) dan Undang-Undang Pelayaran Nomor 17 Tahun 2008. Namun secara empiris, kondisi kerja yang tidak memadai terbukti menurunkan kinerja crew kapal niaga Indonesia (Hadijah et al., 2024), dan sekitar 40,2% crew kapal tunda di Pelabuhan Samarinda mengalami kelelahan kerja akibat jam kerja berlebih dan konflik kerja-keluarga (Mansyur et al., 2021). Kesenjangan antara kondisi ideal dan realita ini menegaskan bahwa kinerja crew kapal tetap menjadi persoalan penting yang perlu dikaji lebih lanjut.

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, penelitian ini berfokus pada disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3). Disiplin kerja merupakan kesadaran, ketaatan, dan kepatuhan crew kapal terhadap peraturan, prosedur operasi standar (SOP), dan norma kerja di atas kapal (Nadratul Naima, 2023), serta terbukti sebagai prediktor kinerja terkuat di perusahaan pelayaran (Aditya et al., 2023). K3 mencakup kepatuhan pada instrumen International Maritime Organization (IMO), penerapan prosedur kerja aman, dan penggunaan alat pelindung diri (Elly Karmeli et al., 2025) data BPJS Ketenagakerjaan mencatat kenaikan kecelakaan kerja nasional dari 182.835 kasus (2019) menjadi 234.270 kasus (2021), yang menegaskan urgensi penguatan K3 di sektor pelayaran (Latif & Wongso, 2025).

PT Global Trans Energy Internasional (GTEI), divisi maritim Grup Baramulti, mengelola armada kapal tunda dan tongkang untuk distribusi batu bara melalui tiga rute utama, dengan Cabang Banjarmasin sebagai fokus penelitian karena frekuensi operasional dan ketersediaan data yang lebih lengkap. Data internal perusahaan periode 2021 pertengahan 2025 (Tabel 1) menunjukkan bahwa dari 180 crew kapal aktif per tahun, secara kumulatif 52 crew (28,89%) masuk daftar hitam perusahaan, dengan 81% kasus disebabkan pelanggaran disiplin kerja dan 19% terkait pelanggaran K3. Tren pada pertengahan 2025 yang telah mencapai 13 kasus (7,22%) mendekati total kasus sepanjang 2024 mengindikasikan bahwa masalah ini bersifat berulang dan belum tertangani secara sistematis.

Tabel 1. Data Blacklist Crew PT. GTEI Cabang Banjarmasin Berdasarkan Penyebab (2021 - 2025)

Tahun	Jml. Blacklist	% Aktif	Disiplin (%)	K3 (%)
2021	22	12,22%	91%	9%
2022	5	2,78%	80%	20%
2023	5	2,78%	60%	40%
2024	7	3,89%	57%	43%
2025*	13	7,22%	85%	15%
Total	52	28,89%	81%	19%

Sumber: (Data Internal PT. GTEI, 2026).

Sebagai variabel terikat, kinerja crew kapal mengacu pada teori kinerja (Renaldi et al., 2022), yaitu hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan bermartabat. Dalam konteks PT GTEI, kinerja crew kapal tidak hanya dinilai dari aspek operasional dan teknis, tetapi juga dari kepatuhan terhadap peraturan maritim internasional dan standar etika profesional, sehingga disiplin kerja dan K3 menjadi dua determinan utama yang secara teoretis maupun empiris memengaruhi pencapaian kinerja tersebut.

Penelitian terdahulu telah mengonfirmasi peran disiplin kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada berbagai konteks organisasi, di antaranya disiplin kerja sebagai prediktor kinerja terkuat pada perusahaan pelayaran (Aditya et al., 2023), pengaruh simultan disiplin kerja, K3, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pelabuhan (Nadratul Naima, 2023), serta peran K3 dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan pelayaran (Latif & Wongso, 2025). Namun, kajian yang secara khusus menguji pengaruh disiplin kerja dan K3 terhadap kinerja crew kapal pada perusahaan pelayaran batu bara dengan armada tug and barge seperti PT GTEI masih jarang ditemukan, sehingga penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut.

Berdasarkan uraian teoretis dan penelitian relevan tersebut, kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan disiplin kerja (X1) dan K3 (X2) sebagai variabel bebas yang memengaruhi kinerja crew kapal (Y) sebagai variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan, sebagaimana diuji melalui model regresi linear berganda dalam penelitian ini.



Sumber: (penulis, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan yaitu H1, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja crew kapal H2, K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja crew kapal dan H3, disiplin kerja dan K3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja crew kapal.

Berdasarkan kerangka berpikir dan hipotesis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan K3, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja crew kapal di PT GTEI.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan landasan epistemologi positivisme untuk menguji hipotesis melalui data numerik hasil kuesioner (Saleha et al., 2026). Data primer diperoleh dari crew kapal aktif di Cabang Banjarmasin PT GTEI sebagai basis empiris pengujian pengaruh disiplin kerja (X1) dan K3 (X2) terhadap kinerja crew kapal (Y).

Populasi penelitian berjumlah 180 crew kapal yang tersebar di 25 unit kapal tunda dan tongkang (Putu Gede Subhaktiyasa, 2024). Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling (Dede & Firmansyah, 2022), berdasarkan tiga kriteria yaitu, jabatan yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan disiplin kerja dan K3, tingkat pendidikan sesuai standar kompetensi perusahaan dan, kepemilikan ijazah/sertifikat kepelautan yang masih berlaku. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh 70 responden, jumlah yang telah memenuhi syarat kelayakan ukuran sampel penelitian sosial pada umumnya (30–500 responden).

Variabel disiplin kerja (X1) didefinisikan sebagai kesadaran, ketaatan, dan kepatuhan crew kapal terhadap peraturan, SOP, dan norma kerja di atas kapal, diukur melalui 10 indikator meliputi kepatuhan jadwal jaga, SOP, regulasi maritim internasional, sikap profesional, dan norma perusahaan. Variabel K3 (X2) didefinisikan sebagai proses sistematis untuk melindungi keselamatan dan kesehatan crew melalui identifikasi, analisis, dan pengendalian potensi bahaya (Elly Karmeli et al., 2025), diukur melalui 10 indikator meliputi kebersihan area kerja, ketersediaan APD, kelaikan peralatan, dan kesiapan prosedur darurat. Variabel kinerja crew kapal (Y) diukur melalui 10 indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja. Seluruh item diukur menggunakan skala Likert 1–5 (Simamora, 2022).

Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi selama April – Juni 2026. Analisis data meliputi uji validitas (korelasi Product Moment, r tabel = 0,235 pada $df = 68$, $\alpha = 0,05$) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha $\geq 0,70$) uji asumsi klasik meliputi normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas dengan kriteria Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , heteroskedastisitas (uji Glejser), dan linearitas; regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Uji parsial (uji t) dan simultan (uji F) serta koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengujian diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Analisis karakteristik dilakukan terhadap 70 crew kapal aktif di Cabang Banjarmasin PT GTEI yang menjadi sampel penelitian, ditinjau dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan jabatan sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	70	100%
	Perempuan	0	0%
Usia	18–25 tahun	11	15,7%
	26–35 tahun	38	54,3%
	36–45 tahun	17	24,3%
	46–55 tahun	3	4,3%
	> 55 tahun	1	1,4%
Pendidikan	SMA/SMK/Sederajat	35	50,0%
	D3/ANT/ATT	34	48,6%
	S1	1	1,4%
Jabatan	Nahkoda	9	12,9%
	Mualim I	7	10,0%
	Mualim II	7	10,0%
	KKM	8	11,4%
	Masinis II	8	11,4%
	Masinis III	10	14,3%
	AB	12	17,1%
	Oiler	9	12,9%

Sumber: (Hasil olah data SPSS versi 26, 2026).

Seluruh responden (100%) berjenis kelamin laki-laki, sejalan dengan tuntutan fisik pekerjaan sebagai crew kapal. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 26–35 tahun (54,3%), dengan latar belakang pendidikan menengah dan kejuruan (SMA/SMK 50,0%, D3/ANT/ATT 48,6%) yang relevan dengan sektor pelayaran. Sebaran jabatan yang merata pada deck department maupun engine department, dengan AB sebagai proporsi tertinggi (17,1%),

3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 3. Skor Rata-Rata Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori
Disiplin Kerja (X1)	4,67	Sangat Baik
K3 (X2)	4,61	Sangat Baik
Kinerja Crew (Y)	4,58	Sangat Baik

Sumber: (Hasil olah data SPSS versi 26, 2026).

Ketiga variabel penelitian berada pada kategori "Sangat Baik", dengan skor tertinggi pada variabel disiplin kerja (4,67) dan skor terendah pada kinerja crew kapal (4,58). Tidak ada responden yang memilih "Tidak Setuju" atau "Sangat Tidak Setuju" pada seluruh item pernyataan, mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja, praktik K3, serta kinerja crew kapal di PT GTEI Cabang Banjarmasin berjalan sangat optimal.

3.3. Uji Kualitas Data dan Uji Asumsi Klasik

Uji validitas terhadap 30 item pernyataan (X1, X2, Y) menghasilkan nilai r hitung berkisar 0,669 –

0,882, seluruhnya melampaui r tabel sebesar 0,235 ($df = 68$; $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,933 (X1), 0,945 (X2), dan 0,953 (Y) (Sholihah et al., 2023), seluruhnya berada jauh di atas ambang batas 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik menunjukkan model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), menandakan residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,520 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 1,923 ($< 10,00$) untuk kedua variabel independent (Paul K P et al., 2022), sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan pendekatan Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,232 (X1) dan 0,067 (X2), keduanya di atas 0,05, sehingga model bersifat homoskedastis. Uji linearitas pada hubungan K3 dan kinerja menghasilkan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,093 ($> 0,05$) dan F hitung 1,743 ($< F$ tabel 2,00), sehingga hubungan dinyatakan linear. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

3.4. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Model	B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	-3,221	3,042	-1,059	0,293
Disiplin (X1)	0,524	0,087	6,048	0,000
K3 (X2)	0,530	0,078	6,767	0,000

Sumber: (Hasil olah data SPSS versi 26, 2026).

Hasil analisis regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = -3,221 + 0,524X_1 + 0,530X_2$. Uji parsial menunjukkan nilai t hitung disiplin kerja sebesar 6,048 dan K3 sebesar 6,767, keduanya lebih besar dari t tabel 1,996 dengan sig. 0,000 $< 0,05$, sehingga H1 dan H2 diterima, disiplin kerja dan K3 masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja crew kapal. Uji simultan (uji F) menghasilkan F hitung 133,710 $> F$ tabel 3,13 dengan sig. 0,000 $< 0,05$, sehingga H3 diterima disiplin kerja dan K3 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja crew kapal. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,794 menunjukkan kedua variabel menjelaskan 79,4% variasi kinerja crew kapal, sedangkan 20,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Secara parsial, koefisien determinasi K3 (Adjusted $R^2 = 0,686$) sedikit lebih tinggi daripada disiplin kerja (Adjusted $R^2 = 0,658$), menunjukkan bahwa K3 merupakan variabel yang relatif lebih dominan memengaruhi kinerja crew kapal.

3.5. Pembahasan

Temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja crew kapal ($t = 6,048$ sig. 0,000) sejalan dengan pandangan bahwa disiplin kerja merupakan sistem norma dan perilaku yang harus dipatuhi setiap anggota organisasi secara sadar (Telaumbanua et al., 2024). Skor rata-rata disiplin kerja yang sangat tinggi (4,67) dan tidak adanya responden yang menyatakan "Tidak Setuju" mengindikasikan bahwa crew kapal PT GTEI secara konsisten mematuhi jadwal jaga, SOP, dan regulasi maritim internasional. Hasil ini memperkuat temuan (Aditya et al., 2023) bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci penentu kinerja karyawan, terutama pada sektor dengan risiko operasional tinggi seperti pelayaran.

K3 juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja crew kapal ($t = 6,767$ sig. 0,000), konsisten dengan konsep K3 sebagai sistem manajemen komprehensif untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya (Fajar Akbar, SKM. et al., 2025). Skor rata-rata K3 sebesar 4,61 dengan skor tertinggi pada aspek menjaga lingkungan kerja aman dan pelaporan kondisi berbahaya menunjukkan kesadaran keselamatan yang tinggi di kalangan crew. Temuan ini sejalan dengan (Latif & Wongso, 2025) yang menemukan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pelayaran, serta (Angraeni & Yudhanegara, 2025), yang menegaskan peran manajemen K3 dalam mencegah kecelakaan kerja yang dapat menghambat kinerja.

Secara simultan, disiplin kerja dan K3 mampu menjelaskan 79,4% variasi kinerja crew kapal, menunjukkan kontribusi gabungan yang sangat kuat. Temuan ini memperkuat teori kinerja (Renaldi et al., 2022) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja individu sesuai wewenang dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja memastikan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, sementara K3 menjamin rasa aman di tempat kerja; kombinasi keduanya menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan crew kapal bekerja optimal sesuai standar etika profesional dan regulasi maritim internasional. Hasil ini juga sejalan dengan (Setyorini et al., 2024) dan (Mangasi & Hia, 2024) yang mengidentifikasi disiplin dan keselamatan kerja sebagai dua faktor dominan dalam berbagai studi kinerja karyawan di Indonesia.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa PT GTEI perlu memperkuat kedua aspek tersebut secara terpadu melalui pengawasan disiplin kerja yang konsisten dan penguatan sistem manajemen K3 sesuai standar maritim internasional guna mendorong kinerja crew kapal yang optimal dan berkelanjutan, khususnya mengingat K3 terbukti sebagai variabel yang relatif lebih dominan dibandingkan disiplin kerja dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja crew kapal (t hitung 6,048 > t tabel 1,996; sig. 0,000 < 0,05), sehingga H1 diterima.
2. K3 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja crew kapal (t hitung 6,767 > t tabel 1,996; sig. 0,000 < 0,05), sehingga H2 diterima.
3. Disiplin kerja dan K3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja crew kapal (F hitung 133,710 > F tabel 3,13; sig. 0,000 < 0,05) dengan Adjusted R Square sebesar 0,794, sehingga H3 diterima.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, disarankan memperketat pengawasan kepatuhan jadwal jaga dan serah terima shift disertai sanksi yang tegas dan adil, menyediakan alat pelindung diri (APD) berkualitas serta menyelenggarakan pelatihan K3 secara rutin, dan memberikan penghargaan bagi crew yang disiplin dan terampil, dengan tetap memprioritaskan penguatan K3 mengingat perannya yang paling dominan terhadap kinerja.
2. Bagi pengembangan akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor maritim.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain di luar disiplin kerja dan K3, mengingat masih terdapat 20,6% faktor yang belum ter jelaskan dalam model ini, serta memperluas populasi penelitian ke cabang pelayaran lain agar hasil dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

REFERENSI

- Aditya, Y. P., Raully Sijabat, & Noni Setyorini. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 01–12. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.99>
- Angraeni, N., & Yudhanegara, D. (2025). Analisis Implementasi Manajemen Sistem K3 Dalam Upaya Pencegahan Resiko Kecelakaan Kerja di PT. X. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3), 1229–1237. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4058>
- Arubusman, D. A., Siregar, C. I., Najoran, D., Saputra, D. P., & Setyawati, A. (2023). Pemahaman Awak Kapal dan Manajemen dalam Penerapan ISM Code pada Perusahaan Agensi Awak Kapal. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 10(3), 273. <https://doi.org/10.54324/j.mtl.v10i3.1247>
- Dede, & Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Karmeli, K., Suprapti, F., Anggoro, R., & Winarni, E. (2025). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Keselamatan Pelayaran melalui Manajemen Perawatan Mesin Kapal Tug Boat (Survei pada Perusahaan Pelayaran di Semarang 2024). *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 9(1), 54–65. <https://doi.org/10.52475/saintara.v9i1.384>
- Fajar Akbar, SKM., M. K., Ridhayani Adiningsih, SKM., M. K., Hery Wibowo, S.Kep., Ns., M. K., Yolanda Firmawaty, S.Ft., M. E., Septianingrum, A. N., Rini Puspita Dewi, SKM., M., Muhamad Ridwan, SKM., M. K. M., Nur Afriyanti, M. S., Tia Nurhidayanti, S.K.M., M. K., & Ahmad Afif Mauludi, S.K.M., M. K. K. K. (2025). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Strategi Mencegah Risiko di Tempat Kerja*.
- Hadijah, H., Suryana, T., Porwanti, T., & Ardiansyah, A. (2024). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Awak Kapal Niaga: Studi Perbandingan Pelayaran Dalam dan Luar Negeri. *Jurnal Penelitian Transportasi Laut*, 25(1), 23–39. <https://doi.org/10.25104/transla.v25i1.2292>
- Latif, I. N., & Wongso, R. (2025). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Operation Pt Pelayaran Muara Kaltim Perkasa)*. 8(3), 125–142.
- Mangasi, E. Y., & Hia, S. W. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal PASTI (Penelitian Dan Aplikasi Sistem Dan Teknik Industri)*, 18(3), 383. <https://doi.org/10.22441/pasti.2024.v18i3.009>
- Mansyur, M., Sagitasari, R., Wangge, G., Sulistomo, A. B., & Kekalih, A. (2021). *Long working hours , poor sleep quality , and work-family conflict : determinant factors of fatigue among Indonesian tugboat crewmembers*. 1–7.
- Naima, (2023). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 7(1), 733–743.
- Nirmalasari, & Mokodompit, E. A. (2025). Menavigasi Empat Pasar Pelayaran Melalui Analisis Peran Strategis dalam Industri Maritim Modern. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 5801–5805. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3967>
- Paul K P, J., Suratno, E., Kadar, M., Naibaho, R., Kumara Hati, S., & Aryati, V. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*,

- Jumanage*, 1(2), 94–102.
<https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage>
- Subhaktiyasa. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9, 2721–2731.
- Renaldi, Rahayuningsih, N., & Farchan, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan DPUPR Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(2), 44–53.
- Saleha, M., Yulastib, I., & Sri Wahyuni Nadir. (2026). Reinterpretasi Paradigma Penelitian Kualitatif di Era Kecerdasan Buatan. *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora Dan Seni (JISHS)*, 4(4), 412–418.
- Setyorini, E. D., Djuliyanto, D., Sumali, B., Manurung, E. F., & Simanjuntak, M. (2024). Pengaruh Pengetahuan Awak Kapal, Pengawasan dan Fasilitas Pengelolaan Sampah terhadap Kinerja Awak Kapal Melalui Mitigasi Pencegahan Pencemaran Laut di Pelabuhan Tanjung Priok. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(2), 809–828.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v7i2.12110>
- Simamora, (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 84–93. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>
- Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., Sukardi, Zega, Y., Mbate, C. A., Mendrofa, S. A., Hulu, F., Waruwu, M. H., Septiani, R., Lawi, A., Sundari, S., Trihardani, L., & Hasya, A. (2024). *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori* (Martin Yeh). CV. Media Sains Indonesia, Bandung.