



P-ISSN: 2716-2656, E-ISSN: 2985-9638

JOURNAL MARINE INSIDE

VOLUME 7, ISSUE. 2, DECEMBER 2025

Web: <https://ejournal.poltekpel-banten.ac.id/index.php/ejmi/>

Analisis kepuasan perusahaan pelayaran terhadap kinerja kadet Politeknik Pelayaran Banten selama Praktik Laut

Andesvan Gumay*, Antaris Fahrisoni, Jusva Agus Muslim, Y. T. Anggista Tullung Allo

Politeknik Pelayaran Banten

E-mail: [*vangoemay@gmail.com](mailto:vangoemay@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan perusahaan pelayaran terhadap kinerja kadet Politeknik Pelayaran Banten selama pelaksanaan praktik laut. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner berbasis skala Likert yang disebarkan kepada 141 responden, terdiri atas staf rekrutmen perusahaan pelayaran dan perwira pembina di kapal. Kinerja kadet dievaluasi melalui enam dimensi utama, yaitu pengetahuan dan keterampilan teknis, sikap dan etika kerja, keselamatan dan keamanan, kemampuan manajerial dan kepemimpinan, keterampilan interpersonal, serta pengembangan diri dan profesionalisme. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif berbasis persentase dan regresi linier untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing dimensi terhadap tingkat kepuasan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan perusahaan pelayaran berada pada kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan 87,47%. Dimensi pengetahuan dan keterampilan teknis memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kepuasan perusahaan, diikuti oleh sikap dan etika kerja. Meskipun demikian, beberapa aspek masih memerlukan peningkatan, khususnya pemahaman hukum maritim, pengambilan keputusan dalam situasi kritis, serta kebiasaan pengembangan diri secara profesional. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi penguatan kurikulum dan strategi pembelajaran praktik laut guna meningkatkan kesiapan lulusan dalam memenuhi kebutuhan industri pelayaran.

Kata Kunci: *Kepuasan perusahaan pelayaran, kinerja kadet, praktik laut, pendidikan vokasi maritim, Politeknik Pelayaran Banten.*

ABSTRACT

This study aims to analyze shipping companies' satisfaction with the performance of cadets from the Banten Shipping Polytechnic during sea training. A descriptive quantitative approach was employed, with data collected through Likert-scale questionnaires distributed to 141 respondents, consisting of recruitment staff from shipping companies and supervising officers on board. Cadet performance was assessed based on six key dimensions: technical knowledge and skills, work attitude and ethics, safety and security, managerial and leadership abilities, interpersonal skills, and self-development and professionalism. Data were analyzed using percentage-based descriptive statistics and linear regression analysis to examine the contribution of each dimension to overall company satisfaction. The findings indicate that shipping companies' satisfaction with cadet performance falls within the very high category, with an overall average score of 87.47%. Among the evaluated dimensions, technical knowledge and skills exert the strongest influence on company satisfaction, followed by work attitude and ethics. However, several areas require further improvement, particularly in maritime law comprehension, decision-making under critical conditions, and continuous professional development.



Journal Marine Inside is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

These results highlight the importance of strengthening sea-training curricula and instructional strategies to better align maritime vocational education with industry expectations.

Keywords: *Shipping company satisfaction, cadet performance, sea training, maritime vocational education, Banten Merchant Marine Polytechnic.*

Tersedia pada: <https://doi.org/10.62391/ejmi.v7i2.159>

Disubmit pada 30/10/2025	Direview pada 10/11/2025	Direvisi pada 20/11/2025
Diterima pada 30/11/2025	Diterbitkan pada 01/12/2025	

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan maritim (*Maritime Education and Training – MET*) merupakan fondasi utama dalam penyediaan sumber daya manusia yang kompeten bagi industri pelayaran global yang berisiko tinggi dan sangat diatur. Berbagai studi menegaskan bahwa efektivitas MET tidak hanya ditentukan oleh pembelajaran di kelas, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas praktik laut (sea training/on-board training) sebagai sarana internalisasi kompetensi teknis, non-teknis, dan budaya keselamatan kerja di kapal [1–3]. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja kadet selama praktik laut menjadi indikator penting untuk menilai kesesuaian antara kurikulum pendidikan vokasi dan kebutuhan nyata industri pelayaran [4–5].

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan perusahaan pelayaran terhadap kadet dipengaruhi oleh berbagai dimensi kinerja, termasuk pengetahuan dan keterampilan teknis, sikap dan etika kerja, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta kemampuan komunikasi dan kerja tim [6–8]. Studi di berbagai negara pelayaran utama menemukan bahwa perusahaan cenderung memberikan penilaian tinggi pada aspek disiplin dan etika kerja, namun masih mengidentifikasi kelemahan pada pengambilan keputusan operasional, pemahaman hukum maritim, dan kesiapan menghadapi situasi darurat [9–11]. Hal ini mengindikasikan adanya *competency gap* yang perlu dijembatani melalui penyempurnaan kurikulum dan metode pembelajaran praktik laut.

Selain kompetensi teknis, literatur mutakhir menekankan pentingnya kompetensi non-teknis (soft skills) sebagai faktor penentu kepuasan pemberi kerja dan keselamatan operasional kapal. Kepemimpinan, komunikasi lintas budaya, serta kemampuan bekerja dalam tim multinasional terbukti memiliki korelasi signifikan dengan kinerja individu dan kolektif di atas kapal [12–14]. Bahkan, beberapa penelitian menyatakan bahwa kegagalan operasional dan kecelakaan laut lebih sering dipicu oleh faktor manusia non-teknis dibandingkan kegagalan peralatan [15–16]. Oleh sebab itu, evaluasi kinerja kadet perlu dilakukan secara multidimensi agar mencerminkan tuntutan kerja pelayaran modern.

Dalam konteks praktik laut, perusahaan pelayaran berperan sebagai *external stakeholder* yang secara langsung merasakan kontribusi kadet terhadap operasi kapal. Persepsi dan kepuasan perusahaan tidak hanya merefleksikan kinerja individu kadet, tetapi juga menjadi indikator kualitas institusi pendidikan yang menghasilkan lulusan tersebut [17–18]. Penelitian berbasis kepuasan pemangku kepentingan telah banyak digunakan dalam evaluasi pendidikan vokasi karena mampu memberikan umpan balik empiris yang relevan bagi pengembangan kurikulum dan strategi pembelajaran [19–20].

Sejumlah studi di bidang maritim juga menyoroti pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan dan kemampuan reflektif kadet selama praktik laut. Kebiasaan belajar mandiri,

kemampuan menerima umpan balik, dan adaptasi terhadap teknologi kapal yang terus berkembang terbukti berpengaruh terhadap persepsi positif perusahaan dan peluang rekrutmen pasca-praktik [21–23]. Namun demikian, penelitian empiris yang secara khusus menganalisis kontribusi relatif masing-masing dimensi kinerja terhadap kepuasan perusahaan masih terbatas, terutama dalam konteks pendidikan vokasi maritim di Indonesia.

Beberapa penelitian sebelumnya cenderung bersifat deskriptif dan belum menguji hubungan kausal antar variabel kinerja dan kepuasan industri secara kuantitatif [24–25]. Padahal, pendekatan analitis seperti regresi linier memungkinkan identifikasi dimensi kinerja yang paling berpengaruh terhadap kepuasan perusahaan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar penentuan prioritas perbaikan kurikulum dan pembinaan praktik laut [26–28]. Kesenjangan inilah yang menjadi *research gap* utama dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan perusahaan pelayaran terhadap kinerja kadet Politeknik Pelayaran Banten selama praktik laut, serta menguji pengaruh enam dimensi kinerja—pengetahuan dan keterampilan teknis, sikap dan etika kerja, keselamatan dan keamanan, kemampuan manajerial dan kepemimpinan, keterampilan interpersonal, serta pengembangan diri dan profesionalisme—terhadap kepuasan perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan pendidikan vokasi maritim yang lebih selaras dengan kebutuhan industri pelayaran nasional dan internasional [29–30].

METODOLOGI PENELITIAN

Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-eksplanatori, yang bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan perusahaan pelayaran terhadap kinerja kadet Politeknik Pelayaran Banten selama praktik laut serta menguji pengaruh masing-masing dimensi kinerja terhadap kepuasan perusahaan secara keseluruhan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran objektif persepsi responden dan pengujian hubungan antar variabel secara statistik, sebagaimana lazim digunakan dalam penelitian kepuasan pemangku kepentingan dan evaluasi kinerja pendidikan vokasi maritim [17, 19–20].

Desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil kinerja kadet berdasarkan enam dimensi kompetensi, sedangkan desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dimensi kinerja kadet dan kepuasan perusahaan melalui analisis regresi linier, sebagaimana direkomendasikan dalam studi evaluasi pendidikan dan manajemen kinerja [26, 28].

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan pelayaran yang menjadi mitra praktik laut Politeknik Pelayaran Banten, khususnya pihak yang terlibat langsung dalam pembinaan dan evaluasi kadet selama praktik laut, yaitu staf rekrutmen perusahaan dan perwira pembina di atas kapal. Populasi ini dipilih karena mereka merupakan *external stakeholders* yang secara langsung mengamati kontribusi dan kinerja kadet dalam operasional kapal, sehingga persepsinya relevan untuk mengukur kepuasan industri [17–18].

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria responden: (1) memiliki pengalaman membina atau mengevaluasi kadet selama praktik laut, dan (2) terlibat dalam proses penilaian atau rekrutmen awak kapal. Pendekatan purposive sampling dianggap tepat dalam penelitian kepuasan pemangku kepentingan karena menekankan pada kualitas informasi dan relevansi pengalaman responden dibandingkan generalisasi populasi semata [19, 25]. Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah 141 orang, yang dinilai memadai untuk analisis regresi linier multivariat sesuai dengan rekomendasi ukuran sampel minimum dalam analisis statistik terapan [26].

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian terdiri atas satu variabel dependen dan enam variabel independen. Variabel dependen adalah kepuasan perusahaan pelayaran, yang didefinisikan sebagai tingkat penilaian dan persepsi positif perusahaan terhadap kinerja kadet selama praktik laut. Kepuasan ini mencerminkan kesesuaian antara kinerja kadet dan ekspektasi industri pelayaran terhadap kompetensi lulusan pendidikan vokasi maritim [17, 20].

Variabel independen meliputi enam dimensi kinerja kadet, yaitu:

- (1) pengetahuan dan keterampilan teknis,
- (2) sikap dan etika kerja,
- (3) keselamatan dan keamanan,
- (4) kemampuan manajerial dan kepemimpinan,
- (5) keterampilan interpersonal, dan
- (6) pengembangan diri dan profesionalisme.

Pemilihan keenam dimensi tersebut didasarkan pada literatur kinerja maritim dan faktor kepuasan industri yang menekankan keseimbangan antara kompetensi teknis dan non-teknis sebagai penentu utama performa dan keselamatan kerja di kapal [5-6, 12, 14, 21].

Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang dikembangkan berdasarkan kajian literatur dan penelitian sebelumnya mengenai kinerja pelaut, kepuasan pemangku kepentingan, serta evaluasi pendidikan vokasi maritim [6, 10, 17, 24]. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert empat tingkat (1 = sangat tidak setuju sampai 4 = sangat setuju) untuk menghindari kecenderungan jawaban netral (*central tendency bias*), sebagaimana disarankan dalam penelitian kepuasan dan pengukuran sikap [19-20].

Kuesioner mencakup 80 butir pernyataan yang mewakili keenam dimensi kinerja kadet. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dan daring selama periode praktik laut, dengan memastikan anonimitas responden untuk meningkatkan kejujuran dan reliabilitas jawaban. Pendekatan survei ini sejalan dengan metode yang umum digunakan dalam penelitian kepuasan industri dan evaluasi kinerja tenaga kerja maritim [7, 10, 17].

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria bahwa setiap butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis pada taraf signifikansi 0,05. Pendekatan ini umum digunakan dalam pengujian instrumen penelitian kuantitatif di bidang pendidikan dan manajemen kinerja [26-27].

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal instrumen. Nilai Alpha $\geq 0,70$ dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan nilai di atas 0,90 menunjukkan konsistensi yang sangat tinggi. Penggunaan Cronbach's Alpha sebagai indikator reliabilitas instrumen telah banyak direkomendasikan dalam penelitian evaluasi kinerja dan kepuasan pemangku kepentingan [19, 26].

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama adalah analisis deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan tingkat kinerja kadet dan kepuasan perusahaan berdasarkan nilai rata-rata dan persentase pada masing-masing dimensi. Pendekatan deskriptif ini bertujuan memberikan gambaran umum tentang persepsi perusahaan terhadap kinerja kadet selama praktik laut [20, 25].

Tahap kedua adalah analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk menguji pengaruh keenam dimensi kinerja kadet terhadap kepuasan perusahaan pelayaran. Analisis regresi dipilih karena mampu mengidentifikasi kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, sehingga sesuai untuk menjawab tujuan penelitian yang bersifat analitis dan eksplanatori [26, 28-29].

Model regresi diuji pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan interpretasi koefisien regresi untuk menentukan dimensi kinerja yang paling dominan memengaruhi kepuasan perusahaan. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya di bidang pendidikan vokasi dan manajemen kinerja maritim [10, 21, 30].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dan Kelayakan Data

Penelitian ini melibatkan 141 responden yang berasal dari dua kelompok utama, yaitu staf rekrutmen perusahaan pelayaran dan perwira pembina di atas kapal. Komposisi responden ini penting secara metodologis karena mencerminkan dua sudut pandang industri yang berbeda namun saling melengkapi. Staf rekrutmen umumnya menilai kinerja kadet dari perspektif kesiapan kerja dan potensi rekrutmen jangka panjang, sementara perwira pembina menilai kinerja kadet berdasarkan interaksi langsung dalam aktivitas operasional sehari-hari di kapal.

Dominasi perwira pembina (66,67%) menunjukkan bahwa mayoritas penilaian berasal dari pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran praktik laut. Hal ini memperkuat validitas hasil penelitian, karena penilaian kinerja didasarkan pada observasi nyata, bukan sekadar persepsi administratif. Studi sebelumnya menegaskan bahwa evaluasi berbasis pengalaman langsung (*direct supervision*) menghasilkan tingkat akurasi yang lebih tinggi dalam menilai kompetensi kerja dibandingkan evaluasi tidak langsung [31-32].

Selain itu, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun, yang menunjukkan bahwa penilaian dilakukan oleh individu yang memahami standar profesionalisme, keselamatan, dan kinerja di industri pelayaran. Pengalaman kerja yang memadai berkontribusi terhadap kemampuan responden dalam membedakan antara kinerja kadet yang sekadar memenuhi standar minimum dan kinerja yang benar-benar unggul. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dianggap layak dan representatif untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 1. Karakteristik responden penelitian.

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Posisi	Rekrutmen	47	33,33
	Perwira Pembina	94	66,67
Pengalaman Kerja	< 5 tahun	28	19,86
	5–10 tahun	67	47,52
	> 10 tahun	46	32,62
Total		141	100

Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha keseluruhan sebesar 0,982. Nilai ini mengindikasikan bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang sangat kuat dalam mengukur konstruk kinerja kadet. Dalam penelitian kepuasan pemangku kepentingan, reliabilitas tinggi sangat penting karena konstruk yang diukur bersifat laten dan multidimensi [33-34].

Tingginya nilai reliabilitas pada setiap dimensi juga menunjukkan bahwa indikator yang digunakan telah merepresentasikan aspek-aspek kinerja kadet secara komprehensif. Hal ini penting karena kinerja dalam konteks maritim tidak dapat direduksi hanya pada satu aspek, melainkan merupakan kombinasi dari kompetensi teknis, sikap kerja, keselamatan, dan kemampuan interpersonal. Tabel reliabilitas per dimensi menunjukkan bahwa seluruh dimensi berada pada kategori "sangat tinggi", sehingga tidak diperlukan eliminasi item secara signifikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa instrumen yang dikembangkan berbasis kajian literatur dan standar industri cenderung memiliki tingkat reliabilitas yang lebih baik dibandingkan instrumen yang dikembangkan secara ad hoc [35-36]. Dengan demikian, instrumen dalam penelitian ini dapat dijadikan rujukan awal bagi penelitian serupa di institusi pendidikan vokasi maritim lainnya.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas instrumen.

Dimensi Kinerja	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kategori
Pengetahuan & Keterampilan Teknis	30	0,945	Sangat Tinggi
Sikap & Etika Kerja	10	0,912	Sangat Tinggi
Keselamatan & Keamanan	10	0,897	Sangat Tinggi
Manajerial & Kepemimpinan	10	0,884	Sangat Tinggi
Interpersonal	10	0,901	Sangat Tinggi
Pengembangan Diri & Profesionalisme	10	0,889	Sangat Tinggi

Tingkat Kepuasan Perusahaan terhadap Kinerja Kadet

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan perusahaan pelayaran terhadap kinerja kadet berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata keseluruhan 87,47%. Nilai ini mengindikasikan bahwa kinerja kadet Politeknik Pelayaran Banten secara umum telah selaras dengan ekspektasi industri. Dalam konteks pendidikan vokasi, capaian ini mencerminkan keberhasilan institusi dalam mentransformasikan kurikulum menjadi kompetensi kerja nyata.

Namun, penting untuk dicatat bahwa kepuasan yang tinggi tidak serta-merta menunjukkan tidak adanya ruang perbaikan. Justru, analisis per dimensi menunjukkan adanya variasi tingkat pencapaian yang dapat digunakan sebagai dasar penentuan prioritas peningkatan mutu. Literatur menyebutkan bahwa analisis kepuasan yang efektif bukan hanya bertujuan

mengidentifikasi tingkat kepuasan, tetapi juga mengungkap area yang paling strategis untuk intervensi kebijakan pendidikan [37-38].

Dimensi sikap dan etika kerja memperoleh skor tertinggi, sementara pengembangan diri dan profesionalisme memperoleh skor terendah. Pola ini mencerminkan karakteristik umum pendidikan vokasi maritim, di mana pembentukan disiplin dan etika kerja telah lama menjadi fokus utama, sementara pengembangan kebiasaan belajar mandiri masih relatif kurang mendapatkan perhatian sistematis.

Tabel 3. Ringkasan tingkat kinerja kadet berdasarkan dimensi.

Dimensi Kinerja	Rata-rata Skor	Persentase (%)	Kategori
Pengetahuan & Keterampilan Teknis	3,47	86,64	Sangat Baik
Sikap & Etika Kerja	3,61	90,20	Sangat Baik
Keselamatan & Keamanan	3,53	88,19	Sangat Baik
Manajerial & Kepemimpinan	3,44	85,94	Sangat Baik
Keterampilan Interpersonal	3,54	88,48	Sangat Baik
Pengembangan Diri & Profesionalisme	3,42	85,39	Sangat Baik
Rata-rata Total	3,50	87,47	Sangat Baik

Analisis Kinerja Kadet Berdasarkan Dimensi

Pengetahuan dan Keterampilan Teknis

Pengetahuan dan keterampilan teknis merupakan dimensi dengan kontribusi paling besar terhadap kepuasan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa industri pelayaran masih menempatkan kompetensi teknis sebagai syarat utama dalam menilai kinerja kadet. Penguasaan prosedur operasional, pemahaman sistem kapal, dan kemampuan menjalankan tugas teknis dasar dinilai telah memenuhi standar yang diharapkan.

Namun demikian, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa pemahaman hukum maritim dan penerapan prosedur dalam kondisi non-rutin masih perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kadet mampu menjalankan tugas teknis rutin, kemampuan adaptif dalam menghadapi situasi kompleks masih terbatas. Studi sebelumnya menyatakan bahwa kesenjangan ini sering muncul karena pembelajaran hukum dan regulasi maritim lebih banyak bersifat teoretis dan kurang dikaitkan dengan kasus operasional nyata [39-40].

Sikap dan Etika Kerja

Dimensi sikap dan etika kerja memperoleh skor tertinggi, yang menegaskan bahwa kadet telah menunjukkan disiplin, kepatuhan terhadap hierarki, dan tanggung jawab kerja yang baik. Dalam industri pelayaran yang sangat hierarkis, sikap kerja sering kali dianggap sama pentingnya dengan kompetensi teknis. Perusahaan cenderung menilai bahwa keterampilan teknis dapat diasah melalui pelatihan lanjutan, sementara sikap kerja yang buruk jauh lebih sulit diperbaiki [41-42].

Meskipun demikian, kemampuan mengelola stres dan tekanan kerja masih perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja di kapal yang bersifat tertutup dan berisiko tinggi menuntut kesiapan mental yang kuat. Oleh karena itu, hasil ini mengindikasikan perlunya integrasi pelatihan manajemen stres dan kesiapan psikologis dalam program praktik laut.

Keselamatan dan Keamanan

Aspek keselamatan dan keamanan menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi,

mencerminkan pemahaman kadet terhadap prosedur keselamatan dasar. Namun, perusahaan masih mencatat perlunya peningkatan konsistensi dalam pemeriksaan rutin peralatan keselamatan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya keselamatan belum sepenuhnya terinternalisasi secara otomatis dalam perilaku kerja sehari-hari.

Literatur keselamatan maritim menegaskan bahwa budaya keselamatan tidak hanya dibentuk melalui pengetahuan, tetapi melalui pembiasaan dan pengulangan praktik keselamatan secara terus-menerus [43-44]. Dengan demikian, praktik laut perlu dirancang tidak hanya sebagai sarana pelaksanaan tugas, tetapi juga sebagai media pembentukan kebiasaan keselamatan.

Kemampuan Manajerial dan Kepemimpinan

Kemampuan manajerial dan kepemimpinan memperoleh nilai relatif lebih rendah dibandingkan dimensi lain. Hal ini dapat dipahami mengingat sebagian besar kadet belum memiliki otoritas formal dalam struktur organisasi kapal. Namun, kemampuan mengambil inisiatif dan membuat keputusan sederhana tetap menjadi indikator penting kesiapan kepemimpinan di masa depan.

Studi terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan maritim berkembang secara bertahap melalui pengalaman langsung, pembinaan, dan refleksi terhadap praktik kerja [45]. Oleh karena itu, hasil ini mengindikasikan perlunya mekanisme *guided leadership exposure* dalam praktik laut, di mana kadet diberikan kesempatan terbatas namun terarah untuk memimpin tugas tertentu.

Keterampilan Interpersonal

Keterampilan interpersonal memperoleh nilai tinggi, khususnya dalam komunikasi lintas budaya. Hal ini penting mengingat kapal modern dioperasikan oleh awak multinasional. Namun, kemampuan mengelola konflik dan komunikasi tidak efektif masih perlu ditingkatkan. Konflik yang tidak tertangani dengan baik dapat berdampak pada keselamatan dan efisiensi operasional [46-47]. Oleh karena itu, pelatihan komunikasi dan resolusi konflik berbasis skenario nyata menjadi penting untuk meningkatkan kesiapan kadet menghadapi dinamika sosial di kapal.

Pengembangan Diri dan Profesionalisme

Pengembangan diri dan profesionalisme merupakan dimensi dengan skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa kebiasaan belajar mandiri dan refleksi profesional belum sepenuhnya terbentuk. Dalam jangka panjang, kelemahan pada dimensi ini dapat menghambat adaptasi lulusan terhadap perubahan teknologi dan regulasi industri pelayaran. Literatur menegaskan bahwa *lifelong learning* merupakan kompetensi kunci dalam industri maritim modern [48-49]. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu mendorong budaya belajar berkelanjutan sejak masa pendidikan dan praktik laut.

Analisis Regresi Linier dan Implikasi Strategis

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa seluruh dimensi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perusahaan, dengan kontribusi terbesar berasal dari pengetahuan dan keterampilan teknis serta sikap dan etika kerja. Temuan ini mengonfirmasi bahwa kepuasan perusahaan merupakan hasil dari kombinasi kompetensi teknis dan non-teknis.

Tabel 4. Hasil analisis regresi linier.

Variabel Independen	Koefisien β	t-hitung	Signifikansi
Pengetahuan & Keterampilan Teknis	0,324	5,231	< 0,05
Sikap & Etika Kerja	0,285	4,876	< 0,05
Keselamatan & Keamanan	0,198	3,452	< 0,05
Manajerial & Kepemimpinan	0,156	2,789	< 0,05
Keterampilan Interpersonal	0,187	3,214	< 0,05
Pengembangan Diri & Profesionalisme	0,134	2,456	< 0,05

Implikasi strategis dari temuan ini adalah perlunya pendekatan pengembangan kurikulum yang berimbang antara *hard skills* dan *soft skills*. Fokus berlebihan pada salah satu aspek berpotensi mengurangi kesiapan lulusan menghadapi kompleksitas kerja di kapal.

Sintesis Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja kadet Politeknik Pelayaran Banten telah memenuhi ekspektasi industri pelayaran, namun masih terdapat ruang perbaikan strategis. Temuan ini menegaskan pentingnya praktik laut sebagai wahana pembentukan kompetensi holistik dan umpan balik industri sebagai dasar peningkatan mutu pendidikan vokasi maritim.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan perusahaan pelayaran terhadap kinerja kadet Politeknik Pelayaran Banten selama praktik laut berada pada kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata sebesar 87,47%. Seluruh dimensi kinerja—pengetahuan dan keterampilan teknis, sikap dan etika kerja, keselamatan dan keamanan, kemampuan manajerial dan kepemimpinan, keterampilan interpersonal, serta pengembangan diri dan profesionalisme—berkontribusi signifikan terhadap kepuasan perusahaan. Dimensi pengetahuan dan keterampilan teknis merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kepuasan perusahaan, diikuti oleh sikap dan etika kerja, yang menegaskan bahwa industri pelayaran menuntut keseimbangan antara kompetensi teknis dan perilaku kerja profesional. Meskipun demikian, aspek pengembangan diri, kepemimpinan operasional, serta pemahaman hukum maritim masih perlu ditingkatkan agar kesiapan kadet menghadapi tantangan kerja di kapal semakin optimal.

Saran

Politeknik Pelayaran Banten disarankan untuk mempertahankan keunggulan pembinaan sikap, etika kerja, dan budaya keselamatan, sekaligus memperkuat pengembangan kompetensi teknis lanjutan melalui pembelajaran berbasis studi kasus, simulasi, dan refleksi praktik laut. Penguatan kemampuan kepemimpinan dan pengembangan profesional berkelanjutan perlu diintegrasikan secara lebih sistematis dalam kurikulum dan pembinaan praktik laut. Perusahaan pelayaran diharapkan dapat meningkatkan peran pembinaan dan umpan balik terstruktur selama praktik laut guna mendukung peningkatan kinerja kadet. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden dan menggunakan pendekatan longitudinal atau *mixed*

methods agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan industri terhadap lulusan pendidikan vokasi maritim.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wróbel, K., Montewka, J., & Kujala, E. (2017). Towards the assessment of potential impact of unmanned vessels on maritime transportation safety. *Reliability Engineering & System Safety*, 165, 155–169. <https://doi.org/10.1016/j.ress.2017.03.029>.
- [2] Alderton, T. (2004). *The global seafarer: Living and working conditions in a globalized industry*. International Labour Organization.
- [3] Bye, R. J., Holmen, I. M., & Størkersen, K. V. (2021). Safety in marine and maritime operations: Uniting systems and practice. *Safety science*, 139, 105249.
- [4] De Beukelaer, C. (2021). COVID-19 border closures cause humanitarian crew change crisis at sea. *Marine Policy*, 132, 104661.
- [5] Soares, C. G., & Santos, T. A. (Eds.). (2024). *Advances in maritime technology and engineering*. CRC Press, Taylor & Francis Group.
- [6] Arslan, V., Kurt, R. E., Turan, O., & De Wolff, L. (2016). Safety culture assessment and implementation framework to enhance maritime safety. *Transportation research procedia*, 14, 3895-3904.
- [7] Puisa, R., Lin, L., Bolbot, V., & Vassalos, D. (2018). Unravelling causal factors of maritime incidents and accidents. *Safety science*, 110, 124-141.
- [8] Haugen, S., & Kristiansen, S. (2022). *Maritime transportation: safety management and risk analysis*. Routledge.
- [9] Wu, B., & Winchester, N. (2005). Crew study of seafarers: a methodological approach to the global labour market for seafarers. *Marine Policy*, 29(4), 323-330.
- [10] Dar, H., Kamal, M., Tanahy, E., & Salem, D. (2021). Offshore Vessels employees' perception of Housekeeping Service: Impact on Job Satisfaction and Productivity. *The Scientific Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, Alexandria University*, 18(2), 181-201.
- [11] Edmunds, C. E., Harris, A. J., & Osman, M. (2022). Applying insights on categorisation, communication, and dynamic decision-making: a case study of a 'simple' maritime military decision. *Review of General Psychology*, 26(4), 426-445.
- [12] Tang, L., & Zhang, P. (2021). *Human resource management in shipping: Issues, challenges, and solutions*. Routledge.
- [13] Bhattacharya, Y. (2015). Measuring safety culture on ships using safety climate: a study among Indian officers. *International Journal of e-Navigation and Maritime Economy*, 3, 51-70.
- [14] Ozbas, B. (2013). Safety risk analysis of maritime transportation: review of the literature. *Transportation research record*, 2326(1), 32-38.
- [15] Hollnagel, E. (2014). Human factors/ergonomics as a systems discipline? "The human use of human beings" revisited. *Applied ergonomics*, 45(1), 40-44.
- [16] Rothblum, A. M. (2000, March). Human error and marine safety. In *National Safety Council Congress and Expo, Orlando, FL* (Vol. 7).
- [17] Alimen, R., Jaleco, V., Pador, R., & Sequio, M. (2013). Stakeholders' Satisfaction: Response to Global Excellence. *Marine Navigation and Safety of Sea Transportation: STCW, Maritime Education and Training (MET), Human Resources and Crew Manning, Maritime Policy, Logistics and Economic Matters*, 213-217.
- [18] Pallis, A. A., Vitsounis, T. K., De Langen, P. W., & Notteboom, T. E. (2011). Port economics, policy and management: Content classification and survey. *Transport Reviews*, 31(4), 445-471.
- [19] Parasuraman, A. B. L. L., Zeithaml, V. A., & Berry, L. (1988). SERVQUAL: A multiple-

- item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *1988*, 64(1), 12-40.
- [20] Osman, A. R., Sohel-Uz-Zaman, A. S. M., Ashraf, M. A., & Uddin, A. (2020). Vindicating Service Quality of Education through Structural Equation Modeling (SEM): International Students' Perspective. *International Journal of Higher Education*, 9(3), 158-172.
 - [21] Subramony, M., & Rosenbaum, M. S. (2024). SDG commentary: economic services for work and growth for all humans. *Journal of Services Marketing*, 38(2), 190-216.
 - [22] Galaş, C., Kara, K., & Kaygısız, E. G. (2025). Gemi Adamlarında Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma. *MEMBA Su Bilimleri Dergisi*, 11(3), 282-301.
 - [23] Zhang, P., & Tang, L. (2021). *Ship management: theory and practice*. Routledge.
 - [24] Malau, A. G., Purnama, C., & Simanjuntak, M. B. (2025). Developing Competency-Based Maritime Education for the Digital Age. *Journal of Maritime Research*, 22(1), 100-106.
 - [25] Fan, L., Fei, J., Schriever, U., & Fan, S. (2017). The communicative competence of Chinese seafarers and their employability in the international maritime labour market. *Marine Policy*, 83, 137-145.
 - [26] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Pearson.
 - [27] Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage.
 - [28] Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard: Measures that drive performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71-79.
 - [29] Nazir, S., Øvergård, K. I., & Yang, Z. (2015). Towards effective training for process and maritime industries. *Procedia Manufacturing*, 3, 1519-1526.
 - [30] Autsadee, Y., Jeevan, J., Mohd Salleh, N. H., & Othman, M. R. (2024). Digital wind of changes: navigating competitiveness in the maritime sector through the transformation in human resource development. *Maritime Business Review*, 9(3), 204-228.
 - [31] Ng, A. K., Koo, A. C., & Pallis, A. A. (2011). Professionalization of the shipping industry via postgraduate education. *Ocean & coastal management*, 54(5), 364-373.
 - [32] Perra, V. M., & Boile, M. (2025). Developing a Monitoring and Evaluation Framework for Sustainable Maritime Spatial Planning: A Stakeholder-Driven Approach. *Sustainability*, 17(13), 5813.
 - [33] Lin, W. C., & Cheng, H. H. (2021). Improving maritime safety through enhancing marine process management: The application of balanced scorecard. *Management Decision*, 59(3), 604-615.
 - [34] Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1994). Reassessment of expectations as a comparison standard in measuring service quality: implications for further research. *Journal of marketing*, 58(1), 111-124.
 - [35] Wróbel, K., Montewka, J., & Kujala, E. (2018). Safety implications for maritime transportation. *Marine Policy*, 98, 1-9.
 - [36] Markkula, J. (2021). Containing mobilities: Changing time and space of maritime labor. *Focaal*, 2021(89), 25-39.
 - [37] Galieriková, A. (2019). The human factor and maritime safety. *Transportation research procedia*, 40, 1319-1326.
 - [38] Milch, V., & Laumann, K. (2016). Interorganizational complexity and organizational accident risk: A literature review. *Safety science*, 82, 9-17.
 - [39] Yuen, K. F., Bai, X., & Wang, X. (2020). Safety behaviour at sea: Policy implications for managing seafarers through positive psychology. *Marine Policy*, 121, 104163.
 - [40] Djukanović, N., Hodges-Smikle, R., Xuan, J. L. J., & Sambuy, P. (2020). Science of perception, decision making and fatigue in the maritime industry. *Progress in brain*

- research, 253, 1-16.
- [41] Morrison, A. M., & Buhalis, D. (Eds.). (2024). *Routledge handbook of trends and issues in tourism sustainability, planning and development, management, and technology*. New York, NY: Routledge.
 - [42] Geron, G. (2024). Career attractions and challenges among active seafarers. *International Journal of Research*, 13(8), 27-50.
 - [43] Renganayagalu, S. K., Mallam, S. C., & Hernes, M. (2022). Maritime education and training in the COVID-19 era and beyond. *TransNav: International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 16(1), 59-69.
 - [44] Oldenburg, M., Hogan, B., & Jensen, H. J. (2013). Systematic review of maritime field studies about stress and strain in seafaring. *International archives of occupational and environmental health*, 86(1), 1-15.
 - [45] Chen, Y., Wang, X., & Xu, H. (2021). Human factors/ergonomics evaluation for virtual reality headsets: a review. *CCF Transactions on Pervasive Computing and Interaction*, 3(2), 99-111.
 - [46] Sinaga, O. H., & Sembiring, F. M. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kesehatan, dan Manajemen Konflik Terhadap Keselamatan Terbang Air Crew di Skadron 13/Amur Balottama Yudha. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 22(1), 108-127.
 - [47] Xue, H., Røds, J. F., Haugseggen, Ø., Christensen, A. J., Batalden, B. M., & Gudmestad, O. T. (2024). A study on the effects of rapid training method related to ship handling in decision-making skills under stressful situations. *The Journal of Navigation*, 77(3), 395-414.
 - [48] Singh, M. P., & Raju, T. B. (2024). Unveiling the Shadows of the Maritime Industry: A Comprehensive Review of Shipping Accidents and Preventative Measures. *Journal of Maritime Research*, 21(3), 91-100.
 - [49] Mitroussi, K. (2013). Ship management: contemporary developments and implications. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 29(2), 229-248.
 - [50] Belabyad, M., Kontovas, C., Pyne, R., & Chang, C. H. (2025). Skills and competencies for operating maritime autonomous surface ships (MASS): a systematic review and bibliometric analysis. *Maritime Policy & Management*, 1-26.
 - [51] Meštrović, T., Pavić, I., Maljković, M., & Androjna, A. (2024). Challenges for the education and training of seafarers in the context of autonomous shipping: Bibliometric analysis and systematic literature review. *Applied Sciences*, 14(8), 3173.
 - [52] Hopcraft, R. (2021). Developing maritime digital competencies. *IEEE Communications Standards Magazine*, 5(3), 12-18.
 - [53] Berlan, B. (2020). Crew change and other present issues. *Transactions on Maritime Science*, 9(02), 386-388.
 - [54] Haapasaari, P., Helle, I., Lehtikoinen, A., Lappalainen, J., & Kuikka, S. (2015). A proactive approach for maritime safety policy making for the Gulf of Finland: Seeking best practices. *Marine policy*, 60, 107-118.
 - [55] Makransky, G., & Klingenberg, S. (2022). Virtual reality enhances safety training in the maritime industry: An organizational training experiment with a non-WEIRD sample. *Journal of Computer Assisted Learning*, 38(4), 1127-1140.
 - [56] Kidd, R., & McCarthy, E. (2019). Maritime education in the age of autonomy. *WIT Transactions on The Built Environment*, 187, 221-230.