



**PENGARUH KOMITMEN KARIR TERHADAP  
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA PELAUT  
DI PELABUHAN TANJUNG INTAN CILACAP**

**SKRIPSI**

**disajikan sebagai salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana Psikologi**

oleh :

Fillip Hutomo

1511411018



**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2016**

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul "Pengaruh Komitmen Karir Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pada Pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap" ini benar – benar karya saya sendiri, bukan jiplakan dan karya tulis orang lain baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 7 Juni 2016



Phillip Hutomo

1511411018




**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Karir Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pada Pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap” telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Skripsi Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang untuk memenuhi sebagian syarat – syarat guna memperoleh gelar Sarjana S1 Psikologi pada hari selasa tanggal 7 Juni 2016.

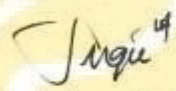
Panitia Ujian Skripsi:

Ketua



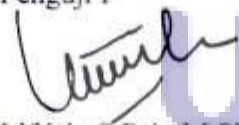
Dr. Drs Edy Purwanto, Msi  
NIP.196301211987031001

Sekretaris



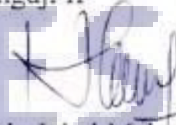
Sugiariyanti, S.Psi., M.A.  
NIP. 197804192003122001

Penguji I



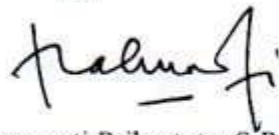
Liftiah, S.Psi., M.Si.  
NIP. 196904151997032002

Penguji II



Moh. Iqbal Mabruri, S.Psi., M.Si.  
NIP. 197503092008011008

Penguji III/Pembimbing

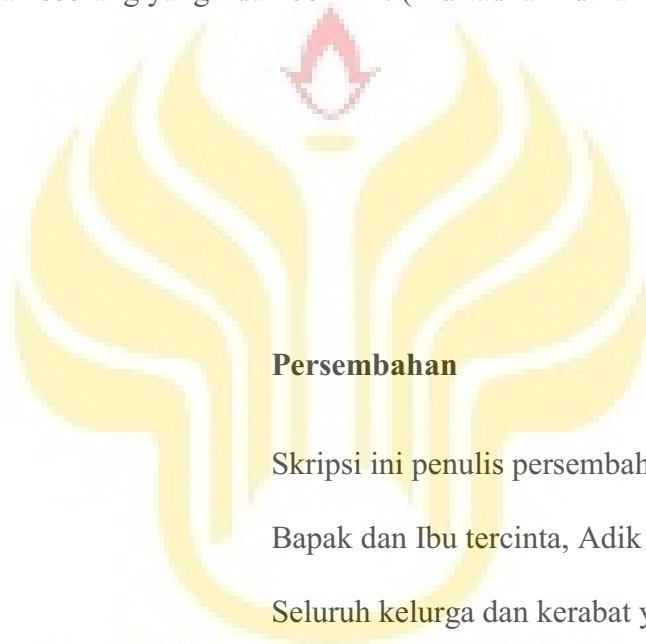


Rahmawati Prihastuty, S.Psi, M.Si  
NIP. 197905022008012018

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

Kegagalan Seorang yang berfikir tidak bisa disamakan dengan ketidak  
gagalan seorang yang tidak berfikir. (Murtadha Muthahari)



### Persembahan

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

Bapak dan Ibu tercinta, Adik Tersayang

Seluruh keluarga dan kerabat yang selalu

mengiringi dengan doa disetiap langkah penulis

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan ridha – Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Komitmen Karir Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pada Pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap*” sampai dengan selesai.

Penyusunan skripsi ini sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof.Dr. Fakhrudin, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Haryadi, M.S, Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Dr. Edy Purwanto, M.Si., selaku Ketua Panitia sidang penguji skripsi
4. Liftiah, S.Psi., M.Si., selaku penguji I yang telah memberikan masukan serta kritik terhadap skripsi penulis.
5. Moh. Iqbal Mabruri, S.Psi., M.Si., selaku penguji II yang telah memberikan masukan serta kritik terhadap skripsi penulis.
6. Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing dan penguji III yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi.

7. Sugiariyanti, S.Psi., M.Si., selaku sekretaris sidang ujian skripsi.
8. Drs. Sugiarta Stanislaus, M.Si., sebagai dosen wali yang telah memberikan masukan dan kritikan.
9. Seluruh dosen dan staf di Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah membagikan ilmu, pengetahuan dan pengalaman selama proses perkuliahan berlangsung.
10. Bapak dan Ibu yang telah memberikan do'a dan semangat, serta keluarga yang selalu memotivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabatku Muklis, Arief, Yanuar, Kristin, Rendy, As'ari, Irjun, Widya, Serta teman-teman Rombel 1 dan Psikologi angkatan 2011 terima kasih telah memberikan motivasi.
12. Kapten Hanief, yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan dan motivasi.
13. Segenap staff Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap, yang telah memeberikan izin penelitian.
14. Serta semua pihak yang secara tidak langsung terkait dan membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semarang, 7 Juni 2016

Penulis

## ABSTRAK

Hutomo, Fillip. 2016. Pengaruh Komitmen Karir Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pada Pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap. *Skripsi*. Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing **Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.**

**Kata Kunci: Kualitas kehidupan kerja, komitmen karir, pelaut**

Orang-orang yang memilih profesi sebagai pelaut menghadapi berbagai resiko, seperti bekerja jauh dengan keluarga, keselamatan kerja yang kurang terjamin, serta kebosanan ketika bekerja. Kesiapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan tersebut erat kaitannya dengan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja diduga ada kaitannya dengan komitmen karir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen karir terhadap kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional dengan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS versi 20.0 *for windows*. Subjek penelitian ini adalah pelaut yang bersandar di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap, berjumlah 110 orang, pengambilan sampel menggunakan teknik *quota sampling*. Data penelitian diambil menggunakan skala kualitas kehidupan kerja dan komitmen karir. skala kualitas kehidupan kerja terdiri dari 41 aitem valid dan koefisien reliabilitas sebesar 0,836. Skala komitmen karir terdiri dari 27 aitem valid dan koefisien reliabilitas sebesar 0,785

Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap pada kategori tinggi dengan prosentase 54,54% dan *mean empiris* 1.1169. Sedangkan komitmen karir pada kategori sedang dengan prosentase 49,09% dan *mean empiris* 74.8909. Hasil analisis diperoleh F hitung 18.047 dengan signifikansi 0.000. Artinya komitmen karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Nilai koefisien komitmen karir adalah sebesar 0,546 dan bertanda positif, artinya komitmen karir mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Besarnya sumbangan komitmen karir terhadap kualitas kehidupan kerja sebesar 14,3%.

# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
DAFTAR SINGKATAN .....	xi
BAB 1	
PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7



## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kualitas Kehidupan Kerja.....	8
2.1.1	Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	8
2.1.2	Aspek Kualitas Kehidupan Kerja.....	10
2.1.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja .....	17
2.2	Komitmen Karir .....	20
2.2.1	Pengertian Komitmen Karir .....	20
2.2.2	Aspek Komitmen Karir .....	21
2.2.3	Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karir .....	22
2.3	Pelaut.....	24
2.3.1	Pengertian Pelaut .....	24
2.3.2	Hierarki Awak Kapal .....	25
2.4	Kerangka Berpikir.....	27
2.5	Hipotesis .....	29

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

3.1.	Jenis Penelitian.....	30
3.2.	Desain Penelitian .....	31
3.3.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
3.3.1.	Variabel Tergantung (Y).....	32
3.3.2.	Variabel Bebas (X) .....	32
3.3.3.	Pengaruh Antar Variabel.....	32

3.4.	Definisi Operasional .....	33
3.4.1.	Definisi Operasional Kualitas Kehidupan Kerja.....	33
3.4.2.	Definisi Operasional Komitmen Karir.....	33
3.5.	Populasi dan Sampel.....	34
3.5.1.	Populasi.....	34
3.5.2.	Sampel.....	34
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.6.1.	Skala Psikologi.....	35
3.6.1.1.	Skala kualitas Kehidupan Kerja.....	36
3.6.1.2.	Skala Komitmen Karir .....	37
3.7.	Validitas dan Reliabilitas .....	38
3.7.1.	Validitas .....	38
3.7.2.	Reliabilitas .....	38
3.8.	Teknik Analisis Data.....	39
 BAB 4		
HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Persiapan Penelitian .....	40
4.1.1.	Orientasi Kancha Penelitian.....	40
4.1.2.	Proses Perizinan .....	41
4.1.3.	Penentuan Sampel.....	42
4.2.	Pelaksanaan Penelitian.....	42
4.2.1.	Pengumpulan Data Penelitian .....	42
4.2.2.	Pelaksanaan Skoring .....	43

4.3.	Hasil Penelitian .....	44
4.3.1.	Hasil Uji Validitas.....	44
4.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	46
4.3.3.	Gambaran Subjek Penelitian.....	47
4.4.	Analisis Deskriptif .....	49
4.4.1.	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja .....	49
4.4.1.1.	Gambaran Umum Kualitas Kehidupan Kerja.....	50
4.4.1.2.	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Berdasarkan Tiap Aspek.....	53
4.4.2.	Gambaran Komitmen Karir .....	64
4.4.2.1.	Gambaran Umum Komitmen Karir .....	64
4.4.2.2.	Gambaran Komitmen Karir Berdasarkan Tiap Aspek.....	67
4.5.	Hasil Penelitian .....	75
4.5.1.	Analisis Data.....	75
4.5.1.1.	Uji Normalitas Data .....	76
4.5.1.2.	Uji Linieritas .....	77
4.5.1.3.	Uji Hipotesis .....	77
4.5.1.4.	Uji F .....	78
4.5.1.5.	Uji Koefisien Determinasi .....	79
4.5.1.6.	Uji Regresi Linier .....	79
4.6.	Pembahasan.....	81
4.6.1.	Pembahasan Analisis Deskriptif Komitmen Karir.....	81
4.6.2.	Pembahasan Analisis Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja .....	84
4.6.3.	Pembahasan Analisis Inferensial .....	87

4.7.	Keterbatasan Penelitian.....	89
BAB 5		
PENUTUP		
5.1.	Simpulan.....	91
5.2.	Saran .....	92
DAFTAR PUSTAKA .....		95
LAMPIRAN.....		99



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Norma Skor Penilaian.....	36
3.2 <i>Blue Print</i> Skala Kualitas Kehidupan Kerja .....	36
3.3 <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Karir .....	37
4.1 Sebaran Hasil Item Valid Kualitas Kehidupan Kerja.....	44
4.2 Sebaran Hasil Item Valid Komitmen Karir .....	45
4.3 Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja.....	46
4.4 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Karir .....	46
4.5 Interpretasi Nilai Reliabilitas .....	47
4.6 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Usia .....	47
4.7. Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Jabatan .....	48
4.8 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan.....	48
4.9 <i>Mean</i> Kualitas Kehidupan Kerja .....	50
4.10 Kategorisasi Kualitas Kehidupan Kerja.....	51
4.11 Gambaran Umum Kualitas Kehidupan Kerja.....	51
4.12 <i>Mean</i> Aspek Karakteristik Pekerjaan .....	54
4.13 Gambaran Aspek Karakteristik Pekerjaan.....	54
4.14 <i>Mean</i> Aspek <i>Work Life Balance</i> .....	56
4.15 Gambaran Aspek <i>Work Life Balance</i> .....	56
4.16 <i>Mean</i> Aspek Kompensasi & Benefit .....	58
4.17 Gambaran Aspek Kompensasi & Benefit.....	59

4.18	<i>Mean</i> Aspek Perilaku Penyelia .....	61
4.19	Gambaran Aspek Perilaku Penyelia .....	61
4.20	Ringkasan Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja .....	62
4.21	Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek Kualitas Kehidupan Kerja .....	63
4.22	<i>Mean</i> Komitmen Karir.....	65
4.23	Gambaran Umum Komitmen Karir .....	66
4.24	<i>Mean</i> Aspek <i>Resilience</i> .....	68
4.25	Gambaran Aspek <i>Resilience</i> .....	68
4.26	<i>Mean</i> Aspek <i>Identity</i> .....	70
4.27	Gambaran Aspek <i>Identity</i> .....	71
4.28	<i>Mean</i> Aspek <i>Planning</i> .....	72
4.29	Gambaran Aspek <i>Planning</i> .....	73
4.30	Ringkasan Deskriptif Komitmen Karir.....	74
4.31	Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek Komitmen Karir .....	75
4.32	Hasil Uji Normalitas .....	77
4.33	Hasil Uji Linieritas .....	78
4.34	Hasil Uji F .....	79
4.35	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	80
4.36	Hasil Uji Regresi Linier.....	80

## DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
2.1 Aspek Kualitas Kehidupan Kerja Menurut Nawawi .....	10
2.2 Bagan Kerangka Berfikir .....	27
3.1 Pengaruh Antar Variabel .....	32
4.1 Diagram Gambaran Umum Kualitas Kehidupan Kerja .....	52
4.2 Diagram Aspek Karakteristik Pekerjaan .....	55
4.3 Diagram Aspek <i>Work Life Balance</i> .....	57
4.4 Diagram Aspek Kompensasi & Benefit .....	60
4.5 Diagram Aspek Perilaku Penyelia .....	62
4.6 Diagram Ringkasan Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja .....	63
4.7 Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Aspek KKK .....	64
4.8 Diagram Gambaran Umum Komitmen Karir .....	67
4.9 Diagram Gambaran Aspek <i>Resilience</i> .....	69
4.10 Diagram Gambaran Aspek <i>Identity</i> .....	71
4.11 Diagram Gambaran Aspek <i>Planning</i> .....	74
4.12 Diagram Ringkasan Deskriptif Komitmen Karir .....	75
4.12 Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek Komitmen Karir .....	76

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara besar di dunia, dengan luas daratan sekitar 1.922.570 km<sup>2</sup> dan wilayah laut sekitar 3.257.483 km<sup>2</sup> yang terdiri dari kepulauan- kepulauan. Berdasarkan data tersebut berarti lebih dari dua pertiga wilayah Indonesia adalah perairan dan membuat Indonesia menyandang predikat sebagai negara maritim. Konsekuensinya banyak yang berminat untuk memiliki profesi sebagai pelaut. Berdasarkan data Bimco (*The Baltic and International Maritime Council*) bahwa terdapat sekitar 380 ribu pelaut Indonesia dengan klasifikasi sebagai perwira sebanyak 150.612 dan 229.388 dibidang rating. Sedangkan jumlah pelaut yang bekerja di kapal-kapal pelayaran internasional sebanyak 77.727 orang (beritatrans.com. 19 Juni 2015).

Orang-orang yang memilih profesi sebagai pelaut nampaknya harus siap dengan berbagai resiko yang harus mereka hadapi, seperti bekerja jauh dengan keluarga, keselamatan kerja yang kurang terjamin, serta kebosanan ketika bekerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian Centauria (2014: 1) yang berpendapat bahwa hubungan keluarga seorang pelaut rawan masalah dikarenakan intensitas bertemu yang susah, karena pekerjaan seorang pelaut mengharuskan pergi meninggalkan rumah dalam waktu yang lama. Hal tersebut sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 03 Juni 2015 terhadap tiga pelaut yakni SW, SA, BS



di Pelabuhan Tanjung Intan. Ketiga narasumber tersebut menyatakan bahwa salah satu masalah berat yang harus dihadapi adalah bekerja jauh dengan keluarga dalam waktu yang lama. Hal ini mengindikasikan pekerjaan sebagai pelaut yang harus bekerja jauh dari keluarga menimbulkan rasa ingin bertemu dengan keluarga, namun susah untuk direalisasikan.

Selain masalah dengan keluarga, masalah keselamatan kerja juga dikeluhkan oleh pelaut. Narasumber (SW) mengatakan bahwa bekerja sebagai pelaut rawan tergelincir dan rawan jatuh, serta terjadi kebocoran mesin kapal yang kadang menimbulkan kebakaran kecil. Narasumber lain (BS) mengatakan bahwa cuaca di laut tidak dapat diprediksi, dapat sewaktu-waktu terjadi perubahan cuaca yang cukup ekstrim, selain itu pelaut juga seringkali menghadapi sekelompok pencuri yang naik ke kapal mereka. Hal ini menggambarkan kehidupan seorang pelaut yang memiliki resiko kerja yang cukup tinggi. Kecelakaan kerja bisa terjadi karena kesalahan manusia ataupun disebabkan oleh kondisi tempat kerja yang penuh dengan mesin dan dapat membahayakan keselamatan seorang pelaut jika terjadi kerusakan.

Masalah lain yang timbul adalah kebosanan dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh ketiga narasumber (SW, BS, SA), mereka mengatakan pekerjaan yang monoton menyebabkan kebosanan yang tinggi dikalangan pelaut. Narasumber (SW) menuturkan dampak yang ditimbulkan dari kebosanan tersebut adalah ketidak disiplin karyawan, seperti tidak memakai helm saat bekerja, *checking* mesin kapal kadang sering diabaikan, sering kali tidak mengecek mesin kapal, padahal mesin kapal harus dicek setiap

bulan, namun kenyataannya hanya dicek setiap dua bulanan. Selain itu Narasumber (BS) juga mengatakan bahwa untuk mengatasi kebosanan memilih berkumpul dengan teman dan juga minum-minuman keras. Fenomena tingginya tingkat kebosanan dan kurangnya disiplin mengindikasikan kurangnya kualitas kehidupan kerja (Jewell & Siegall 1998: 554) .

Cascio (2010: 24) menyatakan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan mengenai keadaan fisik dan psikis dalam bekerja. Sementara definisi yang diberikan Nawawi (2005: 23) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan usaha dari perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja diperlukan agar dapat memaksimalkan kinerja seorang pekerja. Zin (2004: 326) menyebutkan terdapat tujuh aspek dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan diri, kepemimpinan, integrasi dan relevansi sosial. secara tersirat Zin mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu opsi yang penting guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Lebih lanjut Samtica (2011: 131) mengemukakan bahwa keberhasilan penciptaan kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan memberi pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sehingga memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat pula dengan pendapat Nawawi(2005: 23) yang menyatakan Bila kualitas kehidupan kerja pada karyawan memberikan

dampak positif bagi perusahaan atau organisasi, perusahaan atau organisasi akan menjadi kompetitif dalam mewujudkan eksistensinya. Pendapat beberapa pakar diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat memberikan dampak positif bagi pengembangan sumber daya manusia di tempat kerjanya, selain itu kualitas kehidupan kerja juga dipandang dapat meningkatkan keterlibatan peran bagi seorang pekerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian Husnawati (2006: 84) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kualitas kehidupan kerja, Chen dan Farah (dalam Huang, dkk 2007: 740) mengatakan kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh *work life balance*, kompensasi dan benefit, karakteristik pekerjaan, dan perilaku penyelia. Apabila di dalam bekerja para karyawan merasa senang dan optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas kelompok kerja, imbalan yang di rasa sebanding dengan pekerjaan, hubungan sosial tidak terganggu dengan tuntutan pekerjaan maka dapat dikatakan mereka memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Namun apabila mereka tampak tidak puas, pesimis dan merasa bosan maka dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan rendah atau tidak baik. Jika karyawan memiliki kualitas kehidupan yang buruk tentunya kinerjanya akan terganggu dan akan merugikan perusahaan itu sendiri karena karyawan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sudarnoto (2001: 1) yang menjelaskan bahwa faktor intrinsik yang paling berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja ialah komitmen karir. Narasumber awal (SW, BS, SA) menyatakan bahwa ia harus tetap bekerja sebagai pelaut karena tidak semua orang dapat berprofesi seperti dirinya. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa ia memiliki keterikatan dan rasa bangga terhadap profesinya dan hal ini merupakan suatu aspek dalam komitmen karir. Hal ini diperkuat dengan Penelitian Sudarnoto (2001: 1) yang menyatakan bahwa Faktor intrinsik yang paling mendukung kualitas kehidupan kerja adalah komitmen karir.

Colarelli & Bishop (1990: 172) menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki komitmen pada karir mereka akan menetapkan tujuan karir yang tinggi untuk diri mereka dan berupaya seperti halnya tetap pada tuntutannya mengejar tujuan ini meskipun dihadapannya ada rintangan dan halangan. Berdasarkan data wawancara awal dan juga pendapat beberapa pakar mengindikasikan bahwa faktor komitmen karir menjadi faktor yang penting bagi peningkatan kualitas kehidupan kerja.

Theresia (2010: 1) menyatakan bahwa komitmen karir merupakan keyakinan seseorang dan penerimaan nilai dari pekerjaan yang telah dipilihnya dan keinginan untuk bertahan pada pekerjaannya. seorang yang memiliki komitmen karir tinggi akan memberikan dampak positif bagi kinerjanya. Sejalan dengan hal tersebut, Aryee & tan (1992: 302) menyatakan komitmen karir mempengaruhi perilaku individu. Individu yang sangat berkomitmen terhadap karir mereka telah menunjukkan bahwa mereka memberikan waktu yang lebih

banyak dalam pengembangan keahlian mereka, dan menunjukkan niat yang rendah untuk menarik diri dari karir dan pekerjaan mereka.

Merujuk pada uraian diatas komitmen karir dan kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kurangnya perhatian terhadap komitmen karir dan kualitas kehidupan kerja akan membawa dampak negatif, kedua variabel tersebut sudah selayaknya diperhatikan oleh perusahaan untuk memacu agar pekerja dapat bekerja lebih maksimal. mengingat pentingnya komitmen karir dan kualitas kehidupan kerja maka peneliti ingin mengetahui “Pengaruh komitmen karir dengan kualitas kehidupan kerja”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian fenomena dan latar belakang yang peneliti sampaikan, maka rumusan masalah yang timbul adalah:

- a. Bagaimana kualitas kehidupan kerja pada pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap?
- b. Bagaimana komitmen karir pada pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap?
- c. Apakah ada pengaruh antara komitmen karir terhadap kualitas kehidupan kerja pada pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui gambaran kualitas kehidupan kerja pada pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap.

- b. Untuk mengetahui gambaran komitmen karir pada pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap.
- c. Untuk mengetahui Pengaruh komitmen karir terhadap kualitas kehidupan kerja pada pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi pengembangan ilmu Psikologi dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh antara antara komitmen karir dengan Kualitas kehidupan kerja, sehingga dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam mengenai permasalahan psikologis pelaut yang berkaitan dengan komitmen karir dan kualitas kehidupan kerja.



## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kualitas Kehidupan Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan. Menurut Dubrin (1994: 376) "*Quality work life is related to the degree to which the full range of human needs is met*". Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Lebih lanjut menurut Umstot (dalam Idrus, 2006: 98) Kualitas kehidupan kerja adalah sesuatu yang berhubungan dengan akibat pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan baik secara material maupun non material. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja mengandung unsur kesejahteraan karyawan yang bukan hanya secara material namun juga non material. Nawawi (2008: 23) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan usaha dari perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Cascio (2006: 24) bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan

kerja, kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Sedangkan menurut Bernadine & Russel (1993: 520), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka di tempat kerja.

Meskipun dalam definisi yang disebutkan oleh Bernadine & Russel serta Nawawi menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan kepuasan dalam bekerja akan tetapi, kualitas kehidupan kerja tidak sama dengan kepuasan kerja. Sirgy, dkk (2001: 241) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berbeda dengan kepuasan kerja (job satisfaction). Kualitas kehidupan kerja memiliki konsep yang lebih luas dibandingkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja hanya merujuk kepada keadaan lingkungan pekerjaan yang mempengaruhi kondisi emosional karyawan atas perasaan terhadap pekerjaannya, sedangkan kualitas kehidupan kerja tidak hanya merujuk kepada lingkungan pekerjaan saja akan tetapi juga melihat efek dari pekerjaan tersebut terhadap kehidupan karyawan di luar pekerjaan yaitu kebahagiaan, cinta, refreshing, hobi, dan keluarga.

Mehrotra dan Prasad (2011: 327) juga mengungkapkan bahwa fokus dari kualitas kehidupan kerja lebih luas dari kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada pengaruh situasi kerja secara keseluruhan terhadap seorang individu. Mehrotra dan Prasad menjelaskan pula bahwa kualitas kehidupan kerja





a. Komunikasi

Di lingkungan Perusahaan, pekerja/ karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/ karyawan dan disampaikan tepat pada waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan menimbulkan motivasi kerja yang positif. Untuk itu perusahaan dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan, seperti papan buletin, majalah perusahaan dan lain-lain.

b. Penyelesaian Konflik

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan, secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mengatur cara penyampaian keluhan/ keberatan secara terbuka atau melalui proses pengisian formulir khusus untuk keperluan tersebut. Di samping itu dapat pula ditempuh dengan kesediaan mendengarkan review antar karyawan yang mengalami konflik, atau melalui proses banding (*appeal*) pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik dengan manajer atasannya.

c. Pengembangan Karir

Di lingkungan perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu pekerjaan/ jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Di samping itu dapat juga ditempuh melalui penilaian karya (pelaksanaan pekerjaan) untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya secara obyektif. pada giliran berikutnya dapat ditempuh dengan mempromosikan untuk memangku jabatan yang lebih tinggi.

d. Partisipasi Pekerja

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu perusahaan dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan, dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang ditempuh. Disamping itu dapat pula dilakukan dengan menyelenggarakan pertemuan, yang tidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintah dan informasi, tetapi juga untuk memperoleh masukan dan mendengarkan saran/ pendapat karyawan.

e. Kebanggaan

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk itu perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan pada perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo, lambang, jaket perusahaan, dan lain-lain.

f. Kompensasi Yang Layak

Setiap dan semua karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil/ wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung yang kompetitif dan dapat mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai posisi/ jabatannya di perusahaan dan status sosial ekonominya di masyarakat.

g. Keselamatan Lingkungan

Setiap dan semua karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa usaha yang dapat dilakukan, antara lain dengan membentuk komite lingkungan kerja yang secara terus-menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan. Dengan kata lain perusahaan perlu memiliki program keamanan kerja yang dapat dilaksanakan bagi semua karyawannya.

h. Keselamatan Kerja

Setiap karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya sebagai pekerja/karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan mengundurkan diri, terutama pengaturan pensiun.

i. Kesehatan Kerja

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan Pusat Kesehatan, Pusat Perawatan Gigi, menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/ penyuluhan bagi para pekerja/ karyawan.

Chen dan Farh (dalam Huang, dkk, 2007: 740) mengungkapkan bahwa terdapat empat aspek dalam kualitas kehidupan kerja, yaitu :

a. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang sebuah pekerjaan. Robbins dan Judge (2007:268) menjelaskan lebih dalam mengenai karakteristik pekerjaan dengan mendeskripsikannya kedalam lima hal yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik. Sementara itu definisi lain menurut Subyantoro (2009: 12) menjelaskan bahwa karaktersitk pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang

meliputi tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

Sesuai dengan beberapa pengertian tersebut, maka dapat dipahami bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu keadaan yang menggambarkan kondisi pekerjaan, keadaan tersebut meliputi keanekaragaman ketrampilan, arti tugas, otonomi, dan umpan balik.

b. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*)

*Work life balance* merupakan keseimbangan antara peran dan tanggung jawab di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan (rumah tangga dan kehidupan sosial) (Laela, 2015: 40). *work life balance* dalam penelitian ini dibatasi bukan hanya dalam ranah kuantitas menjalankan tanggung jawab keluarga dan sosial, melainkan juga kualitas dalam menjalankan tanggung jawab dengan keluarga dan juga sosial.

c. Kompensasi & Benefit

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, baik langsung ataupun tidak langsung (Hasibuan, 2012: 118)

d. Perilaku penyelia

Pratiwi (2014: 20) menjelaskan aspek perilaku penyelia merupakan perilaku dari atasan termasuk kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Perilaku penyelia dapat berupa bantuan guna memecahkan masalah yang dihadapi oleh bawahan, memberikan motivasi, serta memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zin (2004: 326) mengungkapkan tujuh aspek Kualitas Kehidupan Kerja, yaitu:

a. Pertumbuhan dan Pengembangan

Karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan dan meingkatkan keahliannya.

b. Partisipasi

Karyawan diberikan peluang untuk terlibat dalam pengambilan keputusan atau penyelesaian masalah.

c. Lingkungan Fisik

Karyawan mendapatkan suasana tempat kerja yang nyaman dan juga termasuk jadwal kerja yang kondusif.

d. Atasan

Karyawan dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian.

e. Gaji dan Benefit

Karyawan dapat memuaskan kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku.

f. Relevansi sosial

Karyawan dapat membangun hubungan yang sinergis antara pekerjaan dan aspek kehidupan yang lainnya.

g. Integrasi Sosial

Terdapat hubungan yang baik (saling mendukung) sesama rekan kerja.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan terdapat beberapa aspek dari kualitas kehidupan kerja antara lain komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi pekerja, kebanggaan, kompensasi yang layak, karakteristik pekerjaan, *work life balance*, perilaku penyelia. Namun dalam penelitian ini penulis memilih menggunakan aspek dari Chen & Farh (dalam Huang, dkk 2007: 740). dikarenakan aspek tersebut dinilai paling sesuai dengan fenomena yang terdapat pada kehidupan pelaut. yakni karakteristik pekerjaan, *work life balance*, kompensasi & benefit, perilaku penyelia.

### **2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Sinha (2012: 32) menyatakan terdapat 12 faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Komunikasi

Kinerja karyawan dapat terkait dengan kualitas komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan. Komunikasi yang baik memainkan peran penting dalam mencapai hasil yang diinginkan.

b. Pengembangan Karir

Perencanaan Karir sebagai bagian dari program pengembangan karyawan tidak hanya untuk membantu karyawan menganggap sebagai bagian investasi perusahaan, tetapi juga membantu karyawan untuk mengelola berbagai aspek kehidupan mereka melalui jalur promosi yang jelas. Pengusaha tidak bisa lagi menjanjikan keamanan kerja, tetapi mereka dapat membantu karyawan mempertahankan ketrampilan yang mereka butuhkan dalam persaingan dunia kerja.



c. Komitmen Organisasi

Studi menyimpulkan bahwa karyawan yang berkomitmen dengan perusahaan untuk waktu yang lebih lama memiliki keinginan yang lebih kuat untuk menghadiri kerja dan sikap yang lebih positif tentang pekerjaan mereka.

d. Dukungan Emosional Dari Supervisor

Dukungan emosional di tempat kerja membantu keseimbangan peran karyawan dalam pekerjaan dan keluarga. Dukungan dari supervisor meningkatkan semangat karyawan.

e. Pengaturan Kerja yang fleksibel

Pengaturan kerja yang fleksibel memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan dedikasi karyawan. pengaturan yang ada memungkinkan karyawan untuk menggunakan waktu lebih efisien dengan kegiatan penjadwalan sesuai dengan situasi yang terbaik.

f. Budaya Responsif Keluarga

Adanya kombinasi peran pekerjaan dan keluarga setidaknya sama penting bagi karyawan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

g. Motivasi Karyawan

Persepsi umum adalah bahwa orang meninggalkan organisasi untuk mendapatkan gaji lebih tinggi. Namun, penting bagi perusahaan bahwa individu memiliki motif yang unik dan berbeda untuk bekerja.

h. Iklim Organisasi

Ada tiga iklim organisasi yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja yaitu afektif, kognitif, dan instrumental. Pada aspek afektif iklim organisasi terdiri dari kualitas hubungan dalam organisasi. Pada aspek iklim kognitif terdiri dari suatu pekerjaan yang terdiri dari kebermaknaan, kompetensi, dan gangguan pekerjaan-keluarga. Pada aspek instrumental, iklim berperan sebagai proses kerja, struktur, dan penghargaan ekstrinsik termasuk akses ke sumber daya organisasi.

i. Dukungan Organisasi

Tingkat dukungan yang ditawarkan organisasi juga merupakan indikasi dari kualitas kehidupan kerja dalam organisasi. dukungan organisasi di definisikan sebagai sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan.

j. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu variabel yang penting dalam pekerjaan dan dipandang sebagai indikator penting dari kualitas kehidupan kerja.

k. *Rewards & Benefits*

Kebutuhan pribadi terpenuhi ketika ada penghargaan dari organisasi seperti kompensasi, pengakuan promosi, dan pengembangan memenuhi harapan mereka, yang akan mengarah pada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

## 1. Kompensasi

Kompensasi juga merupakan indikasi dari kualitas kehidupan kerja dalam organisasi.

Sudhanoto (2010: 1) mengungkapkan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Faktor internal yakni faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, sedangkan faktor eksternal ialah faktor luar yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. merujuk pada faktor tersebut diatas dapat disimpulkan yang termasuk dalam faktor internal yakni komitmen organisasi, motivasi karyawan, kepuasan kerja. sedangkan faktor eksternal diantaranya komunikasi, pengembangan karir, dukungan emosional supervisor, pengaturan kerja yang fleksibel, budaya responsif keluarga, iklim organisasi, dukungan organisasi, *reward & benefit*, kompensasi.

## 2.2 Komitmen Karir

### 2.2.1 Pengertian Komitmen Karir

Komitmen karir merupakan kelanjutan dari sebuah studi mengenai komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Marrow pada tahun 1983 menyebutkan terdapat lima hal yang menjadi fokus perhatian penting di dalam komitmen terhadap pekerjaan yaitu: komitmen karir, komitmen kerja, komitmen organisasional, nilai pekerjaan bagi seorang individu, dan komitmen serikat (Marrow, 1983 dalam Carson dan Bedeian, 1994: 238) Dari studi tersebut, konsep komitmen karir kembali mengemuka. (Blau, 1985: 280) menyatakan komitmen karir sebagai sikap seseorang terhadap profesi atau pekerjaan mereka. Definisi

komitmen karir kemudian berkembang menjadi sebuah dimensi subjektif karir, yang diartikan sebagai sebuah konsep yang mempengaruhi dan mewakili identifikasi dengan serangkaian pekerjaan dalam bidang pekerjaan yang spesifik dan secara perilaku diekspresikan dalam kemampuan untuk mengatasi ketidakpuasan dalam pencarian tujuan karir (Aryee dan Tan, 1992: 289). Dalam hal ini Aryee & Tan mengungkapkan bahwa individu yang memiliki komitmen karir mampu bertahan dalam menghadapi ketidakpuasan dalam mencapai tujuan karir, hal ini senada dengan yang diungkapkan Collareli & Bishop (1990: 159) yang menyatakan bahwa Seseorang yang memiliki komitmen karir lebih mampu bertahan dalam pencarian tujuan karir, bahkan jika menghadapi rintangan.

Selain itu, Lee, dkk (2000: 800) mendefinisikan komitmen karir sebagai hubungan secara psikologis antara pribadi pekerja dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipilihnya. Lebih lanjut Vandenberg & scarpello (1994: 535) mendefinisikan Komitmen karir sebagai keyakinan seseorang dan penerimaan nilai dari pekerjaan yang telah dipilihnya dan keinginan untuk bertahan pada pekerjaannya. Hal ini berarti Individu yang berkomitmen dengan karirnya akan bertahan untuk waktu yang lebih lama dan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap pada pekerjaannya dan sikap yang lebih positif tentang pekerjaan mereka. Sebaliknya individu yang memiliki komitmen rendah berdampak pada sikap yang negatif terhadap pekerjaan yang dijalani

Dari beberapa definisi yang dikemukakan para tokoh dapat disimpulkan bahwa komitmen karir merupakan sikap individu untuk tetap bertahan dalam pekerjaan yang dipilihnya.

### 2.2.2 Aspek komitmen karir

Carson & Bedeian (1994: 239) terdapat tiga aspek dalam komitmen karir yaitu:

a. *Resilience*

Menurut Carson & Bedeian (1994: 240) menyatakan bahwa *resilience* merupakan proses menghadapi gangguan yang datang dalam pekerjaan, lebih lanjut Werner & Desimone (dalam Kaswan, 2014: 86) menyatakan bahwa *resilience* merupakan seberapa jauh orang menentang/ melawan kendala atau gangguan yang mempengaruhi pekerjaannya. Hal ini meliputi kepercayaan diri, kebutuhan untuk berprestasi, kemauan mengambil resiko, dan kemampuan bertindak mandiri dan kooperatif sesuai mungkin.

b. *Identity*

*Identity* merupakan Kelekatan emosi yang berhubungan dengan salah satu karir (Carson & Bedeian, 1994: 240). Lebih lanjut Werner & Desimone (dalam Kaswan, 2014: 86) mendefinisikan *career identity* merupakan sejauh mana orang mendefinisikan dirinya berdasarkan pekerjaan. Hal ini meliputi keterlibatan pada pekerjaan, organisasi, dan profesi serta arah tujuan karir (misalnya terhadap kemajuan dalam organisasi).

c. *Planning*

Keahlian menentukan pengembangan karir dan tindakan perencanaan tujuan karir (Carson & Bedeian, 1994: 240). Lebih lanjut dijelaskan oleh Manullang (2001: 9) yang mengatakan bahwa *Planning* penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan dari aspek-aspek komitmen karir tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki komitmen karir tinggi maka akan memiliki aspek *resilience, identity, planning*.

### 2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karir

Artiana (2004: 71) menyebutkan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karir yaitu:

**a.** *Locus of control*

*Locus of control* didefinisikan sebagai sampai sejauh mana individu yakin bahwa mereka menguasai nasib mereka (Robbins, dalam Artiana, 2004: 17). *Locus of control* sendiri dibagi menjadi dua konsep yaitu *locus of control eksternal* dan *locus of control internal*. Seseorang dikatakan memiliki *locus of control eksternal* ketika mereka meyakini hanya mempunyai sedikit kendali atas apa yang terjadi. Individu yang memiliki *locus of control eksternal* membuat tujuan yang lebih berat dan kurang memperhatikan keefektifan karir (Artiana, 2004: 18). Sedangkan *locus of control internal* merupakan kebalikan dari *locus of control eksternal*. Individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa mereka mengendalikan apa yang ada dalam diri mereka (Robbins, dalam Artiana 2004: 18).

**b.** Nilai-nilai Kerja (*Works Values*)

Nilai kerja didefinisikan sebagai kumpulan sikap dan opini yang digunakan individu untuk mengevaluasi pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Nilai kerja dianggap sebagai suatu variabel yang penting dalam menjelaskan komitmen karir.

c. **Konflik Peran (*Role Conflict*)**

Konflik peran didefinisikan sebagai ketidaksesuaian dalam mengkomunikasikan harapan mengenai kinerja peran.

d. ***Role Ambiguity***

Hal ini merupakan kelanjutan dari konflik peran. *Role ambiguity* merupakan situasi dimana individu tidak mempunyai arah yang jelas tentang harapan dari perannya dalam pekerjaan/karirnya.

e. **Umur**

Umur nampaknya menjadi salah satu variabel yang penting untuk menjelaskan komitmen karir. (Chermiss dalam Artiana, 2004: 24) menyatakan bahwa pekerja yang lebih tua memiliki komitmen yang lebih kuat daripada pekerja yang lebih muda.

f. **Pendidikan**

Pendidikan penting dalam menyokong komitmen karir seseorang karena memberntuk identitas karir seseorang, tujuan, dan nilai.

Berdasarkan penjelasan dari faktor-faktor komitmen karir di atas dapat disimpulkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karir. antara lain *locus of control*, nilai kerja, konflik peran, *role ambiguity*, umur, dan pendidikan.

## **2. 3 Pelaut**

### **2. 3. 1 Pengertian Pelaut**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia Pelaut didefinisikan sebagai orang yang pekerjaannya berlayar di laut atau dapat diartikan juga sebagai nelayan

(kbbi.web.id, diakses 11 Februari 2016). Namun dalam penelitian ini definisi pelaut merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang kepelautan yang mendefinisikan pelaut sebagai orang yang mempunyai kualifikasi keahlian atau keterampilan sebagai awak kapal.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaut merupakan orang yang pekerjaannya berlayar di laut dan memiliki kualifikasi keahlian dan keterampilan sebagai awak kapal, hal ini mencakup seluruh orang yang bekerja di atas kapal.

### 2.3.2 Hierarki Awak Kapal

Terdapat beberapa Hierarki pada awak kapal diantaranya :

#### a. Perwira Departemen Dek

##### 1) Kapten/ Nahkoda/ *Master*

Kapten merupakan pimpinan dan penanggung jawab pelayaran.

##### 2) Mualim 1/ *Chief Officer/ Chief*

Bertugas mengatur muatan kapal dan sebagai pengatur arah navigasi.

##### 3) Mualim 2/ *Second Officer*

Bertugas membuat peta pelayaran.

##### 4) Mualim 3/ *Third Officer*

Bertugas memeriksa alat keselamatan kapal dan juga sebagai pengatur arah navigasi.

##### 5) Markonis/ *Radio Officer*

Bertugas sebagai operator radio/ komunikasi.

#### b. Perwira Departemen Mesin



1) KKM (Kepala Kamar Mesin)

KKM bertugas sebagai pimpinan dan penanggung jawab atas semua mesin yang ada di kapal.

2) Masinis 1/ *First Engineer*

Bertanggung jawab atas mesin induk kapal.

3) Masinis 2/ *Second Engineer*

Bertanggung jawab atas semua mesin bantu.

4) Masinis 3/ *Third Engineer*

Bertanggung jawab atas mesin pompa.

5) Juru Listrik/ *Electrician*

Bertanggung jawab atas kelistrikan kapal

c. Bawahan/ *Ratings*

1) Bagian Dek

Membantu bagian dek.

2) Bagian Mesin

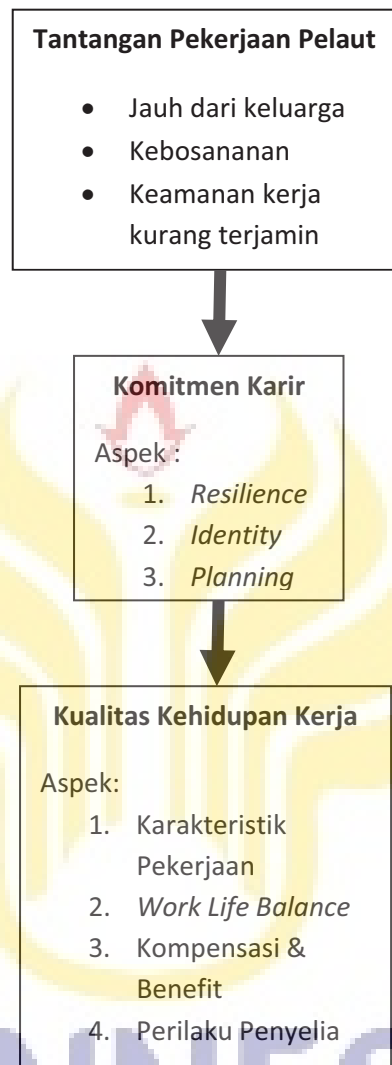
Membantu bagian mesin

3) Bagian Permakanaan

Bertanggung jawab atas ketersediaan makanan di atas kapal.

Dari pembagian hierarki tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga bagian hierarki, yakni departemen dek, departemen mesin, dan bawahan.

## 2.4 Kerangka Berfikir



Gambar 2.2. Bagan Kerangka Berfikir

Tantangan pekerjaan yang dihadapi pelaut seperti bekerja jauh dengan keluarga, keselamatan kerja yang kurang terjamin, tinggi dikalangan pelaut. Fenomena tingginya tingkat kebosanan dan kurangnya disiplin mengindikasikan kurangnya kualitas kehidupan kerja (Jewell & Siegall 1998: 554).

Kualitas kehidupan kerja menurut Umstot (dalam Idrus, 2006) adalah sesuatu yang berhubungan dengan akibat pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan baik secara material maupun non material. Kualitas kehidupan kerja

seorang pelaut nampaknya paling dipengaruhi oleh komitmen karir, Seseorang yang berkomitmen terhadap karir tidak akan mudah kalah dengan tantangan yang menghadangnya di depan (Noordin et al, 2002: 35).

Vandenberg & scarpello (1994: 535) mendefinisikan komitmen karir sebagai keyakinan seseorang dan penerimaan nilai dari pekerjaan yang telah dipilihnya dan keinginan untuk bertahan pada pekerjaannya. Individu yang berkomitmen dengan karirnya untuk waktu yang lebih lama memiliki keinginan yang lebih kuat untuk menghadiri kerja dan sikap yang lebih positif tentang pekerjaan mereka. Sebaliknya individu yang memiliki komitmen rendah berdampak pada sikap yang negatif terhadap pekerjaan yang dijalani. Menurut Carson & Bedeian (1994: 239) terdapat beberapa aspek komitmen karir adalah *resilience, identity, planning*. *Resilience* berkaitan dengan trait. Trait merupakan kapasitas tersembunyi yang muncul untuk melawan kehancuran individu dan melindungi individu dari segala rintangan kehidupan. Individu yang mempunyai intelegensi yang baik, mudah beradaptasi, *social temperament*, dan berkepribadian yang menarik pada akhirnya memberikan kontribusi secara konsisten pada penghargaan diri sendiri, kompetensi, dan perasaan bahwa ia beruntung. Individu tersebut adalah individu yang resilien. Hal ini dapat ketekunan dalam menghadapi tantangan pekerjaan merupakan suatu sikap *resilienc* (Werner & Desimone dalam Kaswan, 2014: 86). Dengan demikian individu yang memiliki perasaan beruntung karena karir yang dimiliki akan berpengaruh pada tingginya kualitas kehidupan kerja. *Identity* berkaitan dengan hubungan emosional dengan jabatan yang dimilikinya. Apabila individu merasa

hubungan emosional yang kuat terhadap karir yang ia jalani akan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja yang tinggi pula. Sedangkan *Planning* berkaitan dengan Keahlian pengembangan karir dan tindakan perencanaan tujuan. Manullang (2001: 9) mengatakan bahwa *Planning* penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. Apabila individu memiliki tekad yang kuat terhadap tujuan yang diinginkan maka akan berpengaruh terhadap tingginya kualitas kehidupan kerja. Seseorang yang memiliki komitmen karir yang kuat akan mengakibatkan semangat mereka yang tinggi terhadap penyelesaian tugas dan pekerjaannya, sehingga mereka mampu melakukan upaya apapun untuk mencapai kemajuan karir.

## 2.5. Hipotesis

Sugiyono (2013: 64) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Kemudian, Arikunto (2010: 110) juga menambahkan bahwa hipotesis penelitian adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H : Ada pengaruh positif antara komitmen karir terhadap kualitas kehidupan kerja. Semakin tinggi komitmen karir semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja, dan semakin rendah komitmen karir maka semakin rendah pula kualitas kehidupan kerja.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap mengenai pengaruh komitmen karir terhadap kualitas kehidupan kerja disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian deskriptif secara umum menggambarkan kualitas kehidupan kerja pada pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian telah memiliki penilaian mengenai tingkat terpenuhinya kesejahteraan, baik secara material maupun non material dalam suatu lingkungan kerja dan kehidupan pribadinya. Aspek karakteristik pekerjaan merupakan aspek yang paling dominan dalam kualitas kehidupan kerja.
2. Hasil analisis deskriptif secara umum menggambarkan bahwa komitmen karir yang dirasakan pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap berada pada kriteria sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa responden penelitian memiliki sikap yang mengindikasikan untuk tetap bertahan dalam pekerjaan yang telah dipilihnya. Aspek *planning* merupakan aspek yang paling dominan dalam komitmen karir.

3. Uji Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “komitmen karir berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja pada pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap” diterima. Dimana terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen karir terhadap kualitas kehidupan kerja pada pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap. Hal ini berarti bahwa tingginya komitmen karir berpengaruh dengan tingginya kualitas kehidupan kerja pada pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

### **5.2.1 Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayaran untuk dapat tetap mempertahankan dukungan-dukungan yang harus perusahaan berikan pada para pelaut agar para pelaut tetap memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, Hal utama mengenai kaitan antara komitmen karir terhadap kualitas kehidupan kerja. Perusahaan dapat berupaya untuk meningkatkan komitmen karir agar kualitas kehidupan kerja pelaut menjadi semakin maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan kualitas kehidupan kerja pada dimensi *work life balance* masih pada kriteria sedang, dengan itu perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan para pelaut dengan lebih memperhatikan waktu berlayar, serta perusahaan diharapkan melengkapi

perangkat komunikasi yang lebih baik yang dapat memfasilitasi hubungan dengan keluarga pelaut.

### **5.2.2. Penelitian Selanjutnya**

Peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh komitmen karir terhadap kualitas kehidupan kerja pada pelaut di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dalam melakukan studi pendahuluan tidak hanya menggunakan metode wawancara, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode-metode lain seperti observasi dan atau menyebarkan angket penelitian yang terkait terlebih dahulu. Hal ini bertujuan agar dapat menambah informasi secara mendalam terkait dengan kondisi responden yang sebenarnya.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah subyek studi pendahuluan, sehingga hasil studi pendahuluan sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan peninjauan lebih lanjut sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan peninjauan lebih lanjut sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Artiana, Ryan. 2004. Pengaruh Faktor Kepribadian Dan Demografi Terhadap Komitmen Karir. *Tesis* (Tidak Diterbitkan). Magister Manajemen Universitas Diponegoro
- Aryansah, Imam. 2013. Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Humanitas*, Vol. X No. 1 Januari 2013
- Aryee, Samuel, Kevin Tan. 1992. Antecedents and Outcomes of Career Comitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- . 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bernardin, H. John & Russel, J.E.A. 1993. *Human Resources Management: an Experimental Approach, International Edition*, Singapore: McGraw-Hill
- Blau, Garry J. 1985. The Measurement and Prediction of Career Comitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288
- Carson, Kerry D., & Arthur G Bedeian. 1994. Career Comitment : Construction of a Measure and Examination of its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior* 44 (237-262)
- Cascio, W.F.2010. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits 3 th ed*. New York: McGraw-Hill
- Cascio, W.F. & Elias M. A. 1981. *Human Resource Management, An information in System Approach*. Virginia : Reston Publishing Company inc.
- Cascio, W.F. 2006. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw-Hill
- Centauria, Saundra. 2014. Pendekatan Komunikasi Antar pribadi dalam menjaga keharmonisan keluarga pelaut. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan), Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas ilmu sosial dan politik Undip
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. 1990. Career Comitment: Functions, Correlates, and Management. *Group & Organization Studies*, 15, 158-176.
- Dubrin, Adrew. 1994. *Human Relation A Job Oriented Approach*. Virginia: Reston Publishing Company,Inc



- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI
- Huang, T. C., Lawler, T., & Lei, C. 2007. The Effect of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. *Social behavior and Personality: An International Journal*. Vol. 35 No. 6 (735-750).
- Husnawati, A. 2006. Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variaabl. (Studi pada PERUM Pegadaian Kanwil VISemarang). *Tesis*. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Idrus, M. 2006. Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*. Vol. 3 No. 1 (94-106).
- Irawan, M Razak & Much. Bachtiar., 2008. Hubungan antara persepsi terhadap imbalan dengan semangat kerja. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan) Fakultas Psikologi UII
- Jewell, L.N., dan Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri / Organisasi Modern : Psikologi Terapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi (edisi 2)*. Jakarta : Arcan
- Kaswan. 2014. *Career Development (Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesan & Kepuasan)*. Bandung: Alfabeta
- Laela, Chofitnah Rohmatul. 2015. Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work Life Balance Pada Wanita Pekerja. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Jurusan Psikologi UNNES.
- Lee,kibeom., Julie J. Carswell & Natalie J. Allen. 2000. A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person and Work Related Variables. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 85, No. 5 (799-811)
- Manullang, M. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press
- Mehrotra, S., & Prasad, K. N. 2011. QWL as a Mediator to Work Life Imbalance of Profesional Women. *International Journal of AITS & Sciences*. Vol. 4 No. 12 (323-342).
- Micael & Kossen. 1997. *The Human Side of Organizations*. New York: Addison-Wesley.
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noordin, Fauziah., Trevor Williams, & Catherine Zimmer. 2002. Career Comitment in Collectivist and Individualist Cultures : A Comparative

- Study. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 13 No. 1 (35-54)
- Purwanto, Edy. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Univeristas Negeri Semarang
- Rhoades, Linda dan Robert Eisenberger. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Jurnal of Applied Psychology*. Vol 87. No 4: 698-714.
- Riggio, R.E. 1990. *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*. New Jersey : Prentice Hall, inc
- Samtica, Sinta. 2011. Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di RS Haji Jakarta Tahun 2011. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*, Prodi Kesehatan Masyarakat, UI
- Siagian, S. P. 2008. *Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Cet. 15. Jakarta: Bumi Aksara
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. 2001. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theorie. *International Journal of Busines Insight*. Vol. 55 No. 3 (241-302).
- Sinha, C. 2012. Factors Affecting Quality of work life: Empirical evidence from Indian Organization. *Australian Journal of Business and Management Reaserch*, 1, 11 (31- 40)
- Subyantoro, Arief. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 11. No. 1. (11-19)
- Sudarnoto. 2001. Faktor- Faktor Pendukung Kualitas Kehidupan Kerja. *Disertasi (tidak diterbitkan)* Fakultas Psikologi UGM
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Theresia, Imelda. 2010. Pengaruh Komitmen karir Terhadap Kesuksesan Karir Dengan Persepsi emosi sebagai variabel pemoderasi pada mahasiswa MM UNS. *Tesis (Tidak diterbitkan)*, program studi magister manajemen, UNS
- Vandenberg, Robbert J., & Scarpello V. 1994. A Longitudinal Assessment of the Determinant relationship between employee commitments to the occupational and the organization. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 15. 535- 574.
- Werther, W.B. & Davis K. 1996. *Human Resources and Personnel Management: fifth edition*. USA: McGraw-Hill

Widyastuti, U., & Purwana, D. 2012. Analisis Faktor-Faktor Dalam Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Econosains*. Vol. X No. 1 (71-93).

Zin, R.M. 2004. Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment a Case Study. *Gadjah Mada International Journal Of Business*, Vol. 6, No. 3 :323-334

<http://www.antaraneews.com/berita/371589/bnp2tki-tegaskan-pelaut-indonesia-terbesar-ketiga-di-dunia> (diakses 18 Juni 2015)

<http://www.bakosurtanal.go.id/berita-surta/show/big-serahkan-peta-nkri-kepada-kemenkokesra> (diakses 19 Juni 2015)

<https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia> (diakses 19 Juni 2015)

<http://beritatrans.com/2014/05/01/dirjen-bobby-77-727-pelaut-bekerja-di-kapal-asing/> (diakses 19 Juni 2015)



