

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA AWAK KAPAL V-BUNKERS TANKER PTE. LTD.

Rizki Tri Putra Gultom¹, Zed Abdullah²

^{1,2} Universitas Trilogi, Jakarta, Indonesia.

Email: rizkigultom97@gmail.com, zabd@trilogi.ac.id

Abstract

This study examines the effects of workload, work environment, and compensation on crew performance at V-Bunkers Tanker Pte. Ltd. A quantitative associative design was applied to a population of 126 crew members. A sample of 96 respondents was determined using the Slovin formula and selected through convenience sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with Partial Least Squares–Structural Equation Modeling in SmartPLS 4. All indicators satisfied the validity and reliability requirements. Workload had a positive but insignificant effect on crew performance ($\beta = 0.189$; $t = 1.181$; $p = 0.237$). The work environment also had a positive but insignificant effect ($\beta = 0.107$; $t = 0.655$; $p = 0.512$). In contrast, compensation had a positive and significant effect and was the strongest predictor of crew performance ($\beta = 0.592$; $t = 4.943$; $p < 0.001$). The model explained 65.5% of the variance in performance. The findings show that fair, transparent compensation aligned with job responsibilities and occupational risks should be a strategic priority for improving crew performance.

Keywords: Workload; Work Environment; Compensation; Crew Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja awak kapal V-Bunkers Tanker Pte. Ltd. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian adalah 126 awak kapal, sedangkan sampel sebanyak 96 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dan dipilih melalui convenience sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan Partial Least Square–Structural Equation Modeling melalui SmartPLS 4. Seluruh indikator memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja awak kapal ($\beta = 0,189$; $t = 1,181$; $p = 0,237$). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan ($\beta = 0,107$; $t = 0,655$; $p = 0,512$). Sebaliknya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi prediktor terkuat kinerja awak kapal ($\beta = 0,592$; $t = 4,943$; $p < 0,001$). Model menjelaskan 65,5% variasi kinerja. Temuan menegaskan bahwa kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan tanggung jawab serta risiko pekerjaan merupakan prioritas strategis untuk meningkatkan kinerja awak kapal.

Kata kunci: Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kompensasi; Kinerja Awak Kapal.

PENDAHULUAN

Industri maritim, khususnya pengangkutan dan penyaluran energi melalui kapal tanker, memegang peran strategis dalam stabilitas rantai pasok. Operasi bunkering

melibatkan muatan berisiko tinggi, tenggat layanan yang ketat, dan kepatuhan pada standar keselamatan internasional. Dalam sistem ini, awak kapal menjadi pelaksana utama yang menentukan ketepatan prosedur, kualitas koordinasi, dan keandalan operasional. Kinerja mereka tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target, tetapi juga dengan pencegahan kecelakaan, kerugian finansial, keterlambatan layanan, dan gangguan lingkungan.

V-Bunkers Tanker Pte. Ltd. merupakan perusahaan bunkering yang berbasis di Singapura dan mengoperasikan kapal bunker untuk mendukung distribusi bahan bakar laut. Operasinya menuntut kesiapsiagaan sepanjang waktu, disiplin prosedur, serta orientasi terhadap keselamatan dan kepatuhan. Awak kapal bekerja dalam ruang terbatas, terpapar kebisingan, getaran, cuaca, dan risiko operasional, serta menghadapi pola kerja bergilir. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental apabila tidak diimbangi pembagian tugas, waktu istirahat, lingkungan kerja, dan penghargaan yang memadai.

Tabel 1. Indikasi Tren Kinerja Awak Kapal V-Bunkers Tahun 2022–2024

Tahun	Indikator	Kondisi Fenomena	Level Tren	Sumber Data
2022	Stabilitas operasional	Operasional relatif stabil dengan gangguan minimal	88% (baik)	Laporan HSEC dan evaluasi internal 2022
2023	Keterlambatan pekerjaan	Mulai terjadi peningkatan keterlambatan operasional	83% (menurun)	Rekap KPI operasional 2023
2024	Kualitas kerja	Tekanan kerja meningkat dan performa menurun	78% (cukup)	Laporan penilaian kinerja 2024

Sumber: Diolah dari laporan HSEC, KPI operasional, dan evaluasi kinerja internal V-Bunkers Tanker Pte. Ltd. (2022–2024)

Data internal pada Tabel 1 menunjukkan penurunan capaian dari 88% pada 2022 menjadi 78% pada 2024. Gejala tersebut berkembang dari meningkatnya keterlambatan menuju penurunan kualitas kerja. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kinerja awak kapal perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan, kondisi tempat kerja, dan imbalan yang diterima, bukan sebagai hasil akhir yang berdiri sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok sesuai tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Chandra et al., 2021; Rahardjo, 2024). Pada awak kapal, kinerja tercermin melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama (Syarweny et al., 2024). Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja (Rusby, 2020; Lastriani et al., 2024). Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia pada kapal tanker perlu mempertimbangkan tuntutan pekerjaan dan sistem organisasi secara bersamaan (Dessler, 2017; Edwards & Rees, 2017; Ihsan & Sari, 2025; Kasnaeny, 2015).

Beban kerja mencakup jumlah tugas, tanggung jawab, tuntutan, dan kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Palilingan et al., 2024). Target yang ketat, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan dapat mendorong fokus ketika masih seimbang, tetapi juga dapat memicu kelelahan apabila melampaui kapasitas. Temuan terdahulu belum konsisten: Meidyasti et al. (2024), Dwiyaniti dan Liana (2025), serta Abdillah dan Chasnah (2026) menemukan adanya pengaruh terhadap kinerja, sedangkan Aditiawati dan Parashakti (2023), Filzana (2024), dan Maulana (2025) melaporkan pengaruh yang tidak signifikan.

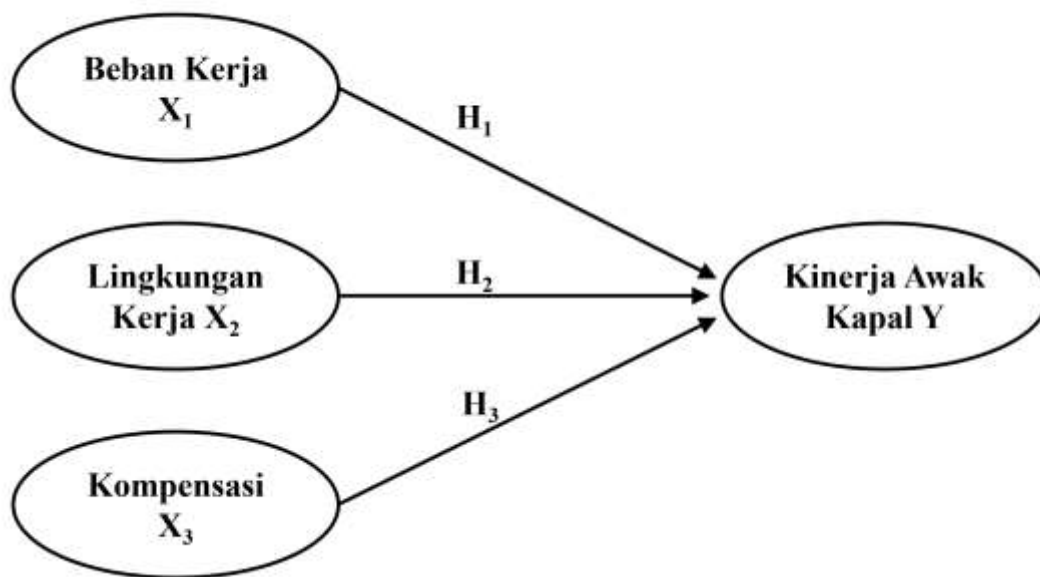
Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik di sekitar pekerja, termasuk suasana, hubungan kerja, komunikasi, dan fasilitas yang mendukung aktivitas (Budiono,

2023; Rusby, 2020). Lingkungan yang aman dan kondusif secara teoritis membantu konsentrasi dan koordinasi. Meirin et al. (2024) dan Nurviana dan Lelawati (2022) menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, sedangkan Dwiyantri dan Liana (2025) memperoleh hasil yang berbeda. Nugraheni et al. (2022) bahkan menunjukkan kemungkinan pengaruh tidak langsung melalui motivasi.

Kompensasi merupakan seluruh balas jasa finansial dan nonfinansial atas kontribusi pekerja, meliputi gaji, tunjangan, insentif, fasilitas, dan keadilan pemberian imbalan (Lastriani et al., 2024; Susanto, 2023). Sistem kompensasi membentuk persepsi penghargaan dan keadilan, terutama pada pekerjaan berisiko tinggi. Sejumlah penelitian menemukan bahwa kompensasi meningkatkan kinerja (Aditiawati & Parashakti, 2023; Meirin et al., 2024; Meidyasti et al., 2024; Nurviana & Lelawati, 2022), tetapi Abdillah dan Chasnah (2026) tidak menemukan pengaruh langsung. Perbedaan tersebut menegaskan bahwa hubungan antarkonstruksi bersifat kontekstual.

Celah penelitian terletak pada ketidakkonsistenan hasil empiris dan terbatasnya kajian yang menguji ketiga faktor tersebut secara bersamaan pada operasi kapal bunker. Karakteristik kerja di laut berbeda secara mendasar dari pekerjaan di darat karena menggabungkan tekanan waktu, keterisolasian, risiko keselamatan, dan kepatuhan ketat. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja awak kapal V-Bunkers Tanker Pte. Ltd. Hipotesis yang diuji adalah:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja awak kapal.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja awak kapal.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja awak kapal.



Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji hubungan kausal antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan

kinerja awak kapal. Penelitian dilaksanakan pada April 2026 pada kapal-kapal milik V-Bunkers Tanker Pte. Ltd. yang beroperasi di perairan Singapura. Populasi berjumlah 126 awak kapal. Dengan tingkat kesalahan 5%, rumus Slovin menghasilkan ukuran sampel 95,82 yang dibulatkan menjadi 96 responden. Responden dipilih menggunakan convenience sampling dengan mempertimbangkan jadwal kerja bergilir, mobilitas kapal, serta ketersediaan awak kapal untuk mengisi kuesioner.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima tingkat, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Instrumen memuat 19 indikator. Beban kerja diukur melalui target pekerjaan, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan (Palilingan et al., 2024). Lingkungan kerja diukur melalui kondisi fisik, hubungan antarawak, komunikasi personel, suasana kerja, dan fasilitas (Budiono, 2023). Kompensasi diukur melalui gaji, tunjangan, insentif, fasilitas kerja, dan keadilan pemberian kompensasi (Lastriani et al., 2024). Kinerja awak kapal diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama (Syarweny et al., 2024).

Analisis dilakukan dalam dua tahap menggunakan SmartPLS 4. Tahap pertama mengevaluasi model pengukuran. Validitas konvergen dinyatakan terpenuhi jika outer loading $> 0,70$ dan Average Variance Extracted (AVE) $> 0,50$. Validitas diskriminan dievaluasi melalui cross loading dan kriteria Fornell–Larcker. Reliabilitas konstruk dinilai menggunakan Cronbach's alpha, ρ_a , dan ρ_c dengan batas $> 0,70$. Tahap kedua mengevaluasi model struktural melalui koefisien jalur, koefisien determinasi (R^2), relevansi prediktif $Q^2_{predict}$, serta bootstrapping. Hipotesis diterima apabila t-statistics $> 1,96$ dan p-values $< 0,05$ pada taraf signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden dan Gambaran Deskriptif

Seluruh 96 kuesioner yang lengkap digunakan dalam analisis. Responden didominasi laki-laki (93,8%), berusia 31–35 tahun (35,4%), menjabat Perwira Deck (38,5%), memiliki masa kerja lebih dari enam tahun (72,9%), dan berpendidikan D4/S1 (42,7%). Dominasi awak kapal yang berpengalaman penting untuk interpretasi hasil karena mereka telah terbiasa dengan pola jaga, tuntutan keselamatan, dan ritme operasi kapal bunker.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori Dominan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	90	93,8%
Usia	31–35 tahun	34	35,4%
Jabatan	Perwira Deck	37	38,5%
Masa kerja	> 6 tahun	70	72,9%
Pendidikan terakhir	D4/S1	41	42,7%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Secara deskriptif, tuntutan kerja dinilai tinggi. Seluruh responden menyatakan bahwa pekerjaan di kapal menuntut kesiapan fisik dan mental; 97,9% menilai standar pekerjaan membutuhkan ketelitian tinggi; dan 93,8% menyatakan waktu kerja sering digunakan penuh untuk tugas operasional. Lingkungan kerja dinilai kondusif: 96,9% menilai komunikasi antarpersonel berjalan baik dan 95,8% menilai fasilitas mendukung pekerjaan. Namun, kenyamanan suasana kerja memperoleh penilaian positif yang relatif paling rendah dalam konstruk lingkungan kerja, yaitu 92,7%.

Kompensasi juga memperoleh persepsi positif. Kesesuaian gaji dengan tanggung

jawab dinilai positif oleh 92,7% responden, insentif oleh 93,8%, serta fasilitas dan keadilan kompensasi masing-masing oleh 95,8%. Tunjangan memperoleh penilaian positif paling rendah dalam konstruk kompensasi, yaitu 91,7%. Pada kinerja, tanggung jawab menjadi indikator terkuat secara deskriptif (98,9% setuju atau sangat setuju), sedangkan pencapaian jumlah pekerjaan sesuai target relatif paling rendah (94,8%), meskipun tetap sangat positif.

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran bertujuan memastikan bahwa indikator mengukur konstruk secara valid dan konsisten. Seluruh outer loading berada di atas 0,70. Rentang loading untuk beban kerja adalah 0,744–0,819; lingkungan kerja 0,719–0,872; kompensasi 0,845–0,947; dan kinerja awak kapal 0,835–0,903. Nilai AVE seluruh konstruk juga melampaui 0,50. Dengan demikian, validitas konvergen terpenuhi tanpa perlu mengeluarkan indikator.

Tabel 3. Hasil Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Indikator (Outer Loading)	AVE	Cronbach's Alpha	rho _a	rho _c
Beban Kerja	BK1 0,769; BK2 0,744; BK3 0,814; BK4 0,819	0,619	0,798	0,814	0,867
Lingkungan Kerja	LK1 0,823; LK2 0,872; LK3 0,854; LK4 0,719; LK5 0,734	0,644	0,866	0,897	0,900
Kompensasi	KS1 0,947; KS2 0,919; KS3 0,845; KS4 0,920; KS5 0,899	0,822	0,945	0,949	0,958
Kinerja Awak Kapal	KK1 0,855; KK2 0,880; KK3 0,890; KK4 0,835; KK5 0,903	0,762	0,922	0,926	0,941

Sumber: Data primer diolah, 2026

Validitas diskriminan berdasarkan cross loading juga terpenuhi karena setiap indikator mempunyai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya. Kriteria Fornell–Larcker pada Tabel 4 menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih tinggi daripada korelasinya dengan konstruk lain. Nilai diagonal berturut-turut sebesar 0,787; 0,803; 0,907; dan 0,873. Meskipun korelasi kompensasi dengan kinerja cukup tinggi (0,792), nilainya masih lebih rendah daripada akar kuadrat AVE masing-masing konstruk.

Tabel 4. Hasil Kriteria Fornell–Larcker

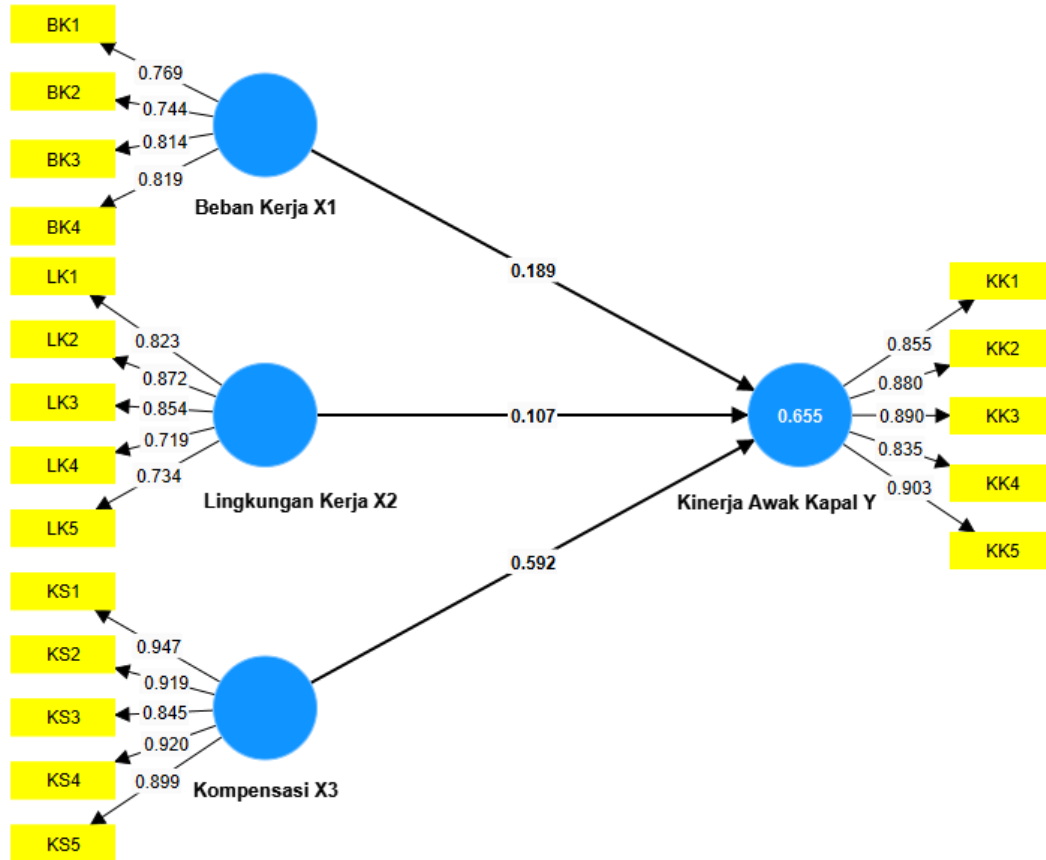
Konstruk	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kinerja Awak Kapal
Beban Kerja	0,787			
Lingkungan Kerja	0,535	0,803		
Kompensasi	0,684	0,661	0,907	
Kinerja Awak Kapal	0,651	0,599	0,792	0,873

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai Cronbach's alpha, rho_a, dan rho_c untuk seluruh konstruk berada di atas 0,70 (Tabel 3). Beban kerja memiliki nilai reliabilitas paling rendah, tetapi tetap memenuhi batas yang ditetapkan. Kompensasi menunjukkan konsistensi internal tertinggi. Secara keseluruhan, model pengukuran memenuhi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas sehingga layak dilanjutkan ke evaluasi model

struktural.

Evaluasi Model Struktural



Sumber: Output SmartPLS 4, data primer diolah, 2026

Gambar 2. Hasil PLS Algorithm dan Koefisien Jalur

Gambar 2 menunjukkan bahwa seluruh koefisien jalur berarah positif. Koefisien beban kerja terhadap kinerja sebesar 0,189 dan koefisien lingkungan kerja sebesar 0,107. Kompensasi memiliki koefisien terbesar, yaitu 0,592. Nilai R^2 kinerja awak kapal sebesar 0,655 menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama menjelaskan 65,5% variasi kinerja; 34,5% sisanya dijelaskan faktor lain di luar model. R^2 adjusted sebesar 0,644 menunjukkan kemampuan penjelasan yang tetap stabil setelah mempertimbangkan jumlah prediktor dan ukuran sampel.

Tabel 5. Daya Jelaskan dan Relevansi Prediktif Model

Ukuran	Nilai	Interpretasi
R^2 Kinerja Awak Kapal	0,655	Model menjelaskan 65,5% variasi kinerja
R^2 Adjusted	0,644	Daya jelas relatif stabil setelah penyesuaian
Q^2 predict KK1–KK5	0,237–0,507	Seluruh nilai > 0; model memiliki relevansi prediktif

Sumber: Data primer diolah, 2026

Relevansi prediktif diuji melalui Q^2 predict. Nilai untuk KK1 sampai KK5 berturut-turut adalah 0,408; 0,507; 0,412; 0,237; dan 0,427. Seluruh nilai berada di atas nol, sehingga model memiliki relevansi prediktif terhadap setiap indikator kinerja awak kapal. Hasil tersebut memberi dasar untuk menginterpretasikan pengujian hipotesis melalui bootstrapping.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipot esis	Hubungan Antarvariabel	Koefisien Jalur	t-statistic s	p-values	Keputusa n
H1	Beban Kerja → Kinerja Awak Kapal	0,189	1,181	0,237	Ditolak
H2	Lingkungan Kerja → Kinerja Awak Kapal	0,107	0,655	0,512	Ditolak
H3	Kompensasi → Kinerja Awak Kapal	0,592	4,943	< 0,001	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2026

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal

Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja awak kapal ($\beta = 0,189$; $t = 1,181$; $p = 0,237$), sehingga H1 ditolak. Arah positif menunjukkan kecenderungan hubungan searah, tetapi kekuatannya belum cukup untuk membuktikan bahwa perubahan beban kerja secara langsung diikuti perubahan kinerja. Temuan ini penting karena responden mengakui tuntutan kerja yang tinggi: seluruh responden menyatakan pekerjaan memerlukan kesiapan fisik dan mental, 97,9% menilai standar pekerjaan memerlukan ketelitian tinggi, dan 93,8% menyatakan waktu kerja digunakan penuh untuk tugas operasional.

Ketidaksignifikanan tersebut dapat dijelaskan oleh karakteristik responden dan sifat profesi. Sebanyak 72,9% responden telah bekerja lebih dari enam tahun, sedangkan sebagian besar menjabat Master, Perwira Deck, atau Perwira Mesin. Pengalaman panjang memungkinkan awak kapal menyesuaikan diri terhadap tekanan waktu, sistem jaga, tanggung jawab operasional, dan standar keselamatan. Tuntutan kerja yang relatif seragam juga mengurangi variasi yang diperlukan untuk membedakan tingkat kinerja secara statistik. Hasil ini sejalan dengan Aditiawati dan Parashakti (2023), Filzana (2024), serta Maulana (2025), tetapi berbeda dengan Meidyasti et al. (2024), Dwiyantri dan Liana (2025), serta Abdillah dan Chasnah (2026).

Hasil yang tidak signifikan bukan berarti beban kerja dapat diabaikan. Beban yang berlangsung terus-menerus tetap berpotensi menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan, dan memperbesar risiko kesalahan. Perusahaan perlu memastikan pembagian tugas proporsional, waktu istirahat terpenuhi, jam kerja dan sistem jaga dipantau, serta jumlah personel disesuaikan dengan intensitas operasi. Fokus kebijakan bukan sekadar mengurangi pekerjaan, tetapi menjaga kesesuaian antara tuntutan, kapasitas, pemulihan, dan keselamatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal

Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,107$; $t = 0,655$; $p = 0,512$), sehingga H2 ditolak. Kondisi fisik, hubungan antarawak, komunikasi, suasana, dan fasilitas belum terbukti menjadi pembeda langsung kinerja. Penilaian responden sangat homogen dan cenderung positif: 96,9% menilai komunikasi berjalan baik, 95,8% menilai hubungan kerja dan fasilitas mendukung, serta 93,8% menilai kondisi fisik tempat kerja memadai. Variasi jawaban yang sempit dapat melemahkan hubungan statistik meskipun lingkungan kerja tetap penting secara operasional.

Pengalaman kerja yang panjang juga memungkinkan awak kapal beradaptasi dengan ruang terbatas, kebisingan, getaran, cuaca, dan pola hidup di atas kapal. Hasil ini sejalan dengan Dwiyanti dan Liana (2025), tetapi berbeda dengan Meirin et al. (2024) serta Nurviana dan Lelawati (2022). Temuan Nugraheni et al. (2022) bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja melalui motivasi membuka kemungkinan hubungan tidak langsung yang belum diuji dalam model ini. Kajian lain mengenai beban, lingkungan nonfisik, stres, dan niat keluar juga menunjukkan bahwa dampak kondisi kerja dapat muncul melalui mekanisme psikologis atau perilaku lain (Nurharfiansyah & Febrian, 2025; Wilis et al., 2025).

Perusahaan tetap perlu mempertahankan kelayakan peralatan, kebersihan ruang kerja dan ruang istirahat, komunikasi terbuka antara Master, perwira, dan awak, serta penyelesaian konflik yang cepat. Kenyamanan suasana kerja perlu menjadi perhatian karena memperoleh penilaian relatif paling rendah dalam konstruk lingkungan kerja. Lingkungan kerja mungkin bukan pendorong langsung utama kinerja dalam model ini, tetapi merupakan prasyarat bagi pekerjaan yang aman, terkoordinasi, dan sesuai prosedur.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Awak Kapal

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal ($\beta = 0,592$; $t = 4,943$; $p < 0,001$), sehingga H3 diterima. Koefisien ini merupakan yang terbesar dalam model. Artinya, peningkatan persepsi terhadap kesesuaian gaji, tunjangan, insentif, fasilitas, dan keadilan imbalan berhubungan dengan peningkatan kinerja. Pada pekerjaan yang menuntut awak kapal jauh dari keluarga, mengikuti pola bergilir, dan menanggung risiko keselamatan, kompensasi juga menjadi bentuk pengakuan atas keterampilan, tanggung jawab, waktu, dan pengorbanan.

Hasil deskriptif mendukung temuan tersebut. Kesesuaian gaji dinilai positif oleh 92,7% responden, insentif oleh 93,8%, serta fasilitas dan keadilan kompensasi oleh 95,8%. Tunjangan memperoleh penilaian positif relatif paling rendah, yaitu 91,7%, sehingga manfaatnya belum dirasakan sama oleh seluruh awak kapal. Temuan pengaruh signifikan konsisten dengan Aditiawati dan Parashakti (2023), Meirin et al. (2024), Meidyasti et al. (2024), Dwiyanti dan Liana (2025), serta Nurviana dan Lelawati (2022), tetapi berbeda dengan Abdillah dan Chasnah (2026). Perbedaan ini menunjukkan bahwa efektivitas kompensasi bergantung pada kesesuaian, transparansi, dan persepsi keadilan dalam konteks kerja tertentu.

Implikasinya, V-Bunkers Tanker Pte. Ltd. perlu menjadikan pengelolaan kompensasi sebagai prioritas peningkatan kinerja. Gaji perlu tetap kompetitif dan sepadan dengan jabatan, masa kerja, tanggung jawab, serta risiko. Tunjangan perlu ditinjau secara periodik dengan mempertimbangkan kebutuhan awak kapal dan perubahan biaya hidup. Insentif sebaiknya tidak hanya dikaitkan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Desain ini mencegah insentif mendorong pekerjaan terburu-buru atau pengabaian keselamatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian menyimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja awak kapal V-Bunkers Tanker Pte. Ltd. Beban kerja yang tinggi belum menjadi pembeda langsung karena mayoritas awak kapal berpengalaman dan telah beradaptasi dengan tuntutan operasional. Lingkungan kerja juga relatif homogen dan dinilai baik, sehingga belum menghasilkan

variasi yang cukup untuk menjelaskan perbedaan kinerja. Sebaliknya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi prediktor terkuat. Model menjelaskan 65,5% variasi kinerja dan memiliki relevansi prediktif pada seluruh indikator kinerja.

Secara praktis, perusahaan perlu memprioritaskan sistem kompensasi yang adil, transparan, kompetitif, dan sesuai dengan tanggung jawab serta risiko. Peninjauan khusus diperlukan pada tunjangan karena memperoleh penilaian relatif paling rendah. Pengelolaan beban kerja tetap harus dilakukan melalui pembagian tugas, pengaturan sistem jaga, pemenuhan waktu istirahat, pemantauan kelelahan, dan kecukupan personel. Lingkungan kerja perlu dipertahankan melalui kelayakan fasilitas, pemeliharaan ruang kerja dan istirahat, komunikasi terbuka, penguatan kerja sama, dan peningkatan kenyamanan suasana kerja.

Secara teoritis, masih terdapat 34,5% variasi kinerja yang dijelaskan faktor lain. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan kemampuan, motivasi, kepemimpinan, pelatihan, disiplin, atau budaya keselamatan; menguji motivasi sebagai mediator atau kepemimpinan sebagai moderator; serta memperluas sampel ke beberapa perusahaan dan jenis kapal. Penggunaan wawancara, observasi, dan data penilaian kinerja perusahaan juga disarankan untuk melengkapi kuesioner dan mengurangi keterbatasan persepsi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A., & Chasnah, U. (2026). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. *eCo-Fin*, 8(1). <https://doi.org/10.32877/ef.v8i1.3570>
- Aditiawati, E., & Parashakti, R. D. (2023). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Karya Sejati Indonesia. *Jurnal LMSDM*, 1(2). <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.105>
- Budiono. (2023). *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia: Pendekatan lingkungan organisasi*. Deepublish.
- Chandra, T., et al. (2021). *Manajemen dan penilaian kinerja dalam manajemen sumber daya manusia*. Gramedia.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management (15th ed.)*. Pearson Education.
- Dwiyanti, B. A., & Liana, L. (2025). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Semarang. *Niara*, 17(3). <https://doi.org/10.31849/niara.v17i3.23053>
- Edwards, T., & Rees, C. (2017). *International human resource management: Globalization, national systems and multinational companies*. Pearson Education.
- Filzana, L. (2024). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN (Persero) UP3 Sijunjung. *ICESB Journal*, 1(2).
- Ihsan, Z., & Sari, W. P. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, strategi, dan aplikasi di era kontemporer*. Salemba Empat.
- Kasnaeny, K. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Pembelajaran praktis*. Sah Media.

- Lastriani, L., et al. (2024). Manajemen sumber daya manusia lanjutan. Deepublish.
- Maulana, E. (2025). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai mediasi pada CV Andaruni Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(1). <https://doi.org/10.65369/5fcq5b50>
- Meidyasti, A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Ciracas. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1255>
- Meirin, L., Edizal, & Noviantoro, D. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Forum Bisnis dan Kewirausahaan*, 14(1). <https://doi.org/10.35957/forbiswira.v14i1.7847>
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 1304–1318. <https://doi.org/10.29210/020221994>
- Nurharfiansyah, H., & Febrian, W. D. (2025). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 3(3). <https://doi.org/10.38035/jhesm.v3i3.444>
- Nurviana, & Lelawati, N. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(1).
- Palilingan, R., et al. (2024). Ergonomi dan lingkungan kerja. Alfabeta.
- Rahardjo, S. (2024). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Rusby, Z. (2020). Manajemen sumber daya manusia. UR Press.
- Susanto, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Kencana.
- Syarweny, E., et al. (2024). Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta.
- Universitas Trilogi. (2025). *Pedoman Tugas Akhir Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Humaniora Universitas Trilogi 2025*. Jakarta : Universitas Trilogi.
- Wilis, I., Sitorus, G., & Siregar, E. (2025). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui stres kerja. *Satyamandiri Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v11i1.496>