



Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Safety Climate* Terhadap *Quality of Work Life* Yang Dimediasi Oleh *Perceived Fatigue*

Vira Dina^{1*}, Aryana Satrya²

Universitas Indonesia, Indonesia

Email: vira.dina@ui.ac.id^{1*}, aryana@ui.ac.id²

*Correspondence

ABSTRAK

Quality of work life sangat penting untuk diteliti di PT ACS karena mengalami peningkatan kasus yang mengacu pada indikator *quality of work life*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *self-efficacy* dan *safety climate* terhadap *quality of work life* dan pengaruh tidak langsung melalui mediasi *perceived fatigue*. Data empiris dikumpulkan dari 628 pelaut yang telah hidup dan bekerja di kapal selama lebih dari enam bulan, dengan menggunakan metode survei online. Studi ini di analisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dan *confirmatory factor analysis* untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-efficacy* dan *safety climate* berpengaruh positif terhadap *quality of work life*, baik secara langsung maupun melalui mediasi *perceived fatigue*. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* penting untuk kualitas kehidupan pelaut, memiliki efek langsung positif signifikan. Selain itu, dukungan *self-efficacy* juga terbukti berpengaruh negatif terhadap *perceived fatigue*. Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengambil kebijakan di bidang sumber daya manusia untuk mengidentifikasi *self-efficacy* dalam rekrutmen dan seleksi talenta serta menciptakan *safety climate* di tempat kerja untuk meningkatkan *quality of work life*.

Kata kunci: *quality of work life*; *self-efficacy*; *safety climate*; *perceived fatigue*

ABSTRACT

Quality of work life is very important to study at PT ACS because there has been an increase in cases that refer to indicators of *quality of work life*. This study aims to examine the effect of *self-efficacy* and *safety climate* on *quality of work life* and the indirect effect through mediation of *perceived fatigue*. Empirical data was collected from 628 seafarers who have lived and worked on ships for more than six months, using an online survey method. This study was analyzed using *Structural Equation Modeling (SEM)* and *confirmatory factor analysis* to test the seven proposed hypotheses. The results of the study show that *self-efficacy* and *safety climate* have a positive effect on *quality of work life*, both directly and through the mediation of *perceived fatigue*. Thus, this study shows that *self-efficacy* is important for seafarers' *quality of life*, having a significant positive direct effect. In addition, *self-efficacy* support has also proven to have a negative effect on *perceived fatigue*. Furthermore, this research is expected to contribute to policy makers in the field of human resources in identifying *self-efficacy* in talent recruitment and selection and creating a *safety climate* in the workplace to improve the *quality of work life*.

Keywords: *Quality of Work Life*; *Self-Efficacy*; *Safety Climate*; *Perceived Fatigue*

PENDAHULUAN

Indonesia termasuk salah satu negara maritim atau kelautan. Lebih dari 90% aktivitas pengangkutan dilakukan melalui jalur laut, baik pengiriman barang dari satu pulau ke pulau lain bahkan ke negara lain melalui laut (Andersen et al., 2018). Dalam proses tersebut, pelaut diandalkan sebagai kunci utama dalam industri pengangkutan melalui jalur laut. Pelaut adalah jenis pekerjaan atau profesi

yang sangat berbeda dengan pekerjaan umum lainnya di laut. Semenjak lama, pekerjaan ini sudah dianggap sebagai pekerjaan yang tidak mudah dan beresiko (Zhanga et al., 2018). Pelaut melakukan aktivitas pelayaran yang menghabiskan seluruh waktu mereka di atas kapal. Sehingga hal tersebut memiliki resiko sangat tinggi, misalnya penahanan upah, penipuan, praktek kerja paksa, kriminalitas, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang bagus atau dapat dikatakan tidak layak (Zhang et al., 2018).

Data dari Seafarers' Rights International (2020) menyebutkan sebagian besar persoalan yang dihadapi oleh pelaut dunia adalah masalah seputar pidana seperti penyelundupan bahan bakar, pelanggaran peraturan pelabuhan, muatan dan pekerja ilegal, penipuan kerja, pencurian barang, perdagangan manusia, penjarahan, kekerasan fisik pembunuhan, dan kecelakaan kerja di atas kapal (Naveh & Katz-Navon, 2015). Beragam peraturan nasional dan internasional, termasuk aturan hukum laut, dirancang untuk dapat memastikan perlindungan terhadap pelaut karena kejahatan atau kriminalitas selalu menghantui pelaut, baik saat berada di negara sendiri, negara lain, atau saat bersandar di pelabuhan.

(Hystad et al., 2017) juga menyebutkan isu-isu ini diperparah dengan kondisi industri perkapalan saat ini. Bentrokan budaya di kapal sering terjadi, karena tenaga kerja multinasional. Selain itu, sebagai akibat dari penguatan Konvensi Internasional dan depresi dalam ekonomi pelayaran, ada kekurangan pekerja terampil, yang hanya memperburuk stres dan kelelahan terkait pekerjaan di antara pelaut yang bertanggung jawab atas operasi di atas kapal, yang berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental (Kim & Jang, 2018). Dalam banyak kasus, pelaut menemukan diri mereka tidak dapat mengurangi stres mereka melalui cara-cara positif, sering beralih ke alkohol atau rokok, dan kadang-kadang menyebabkan kecanduan zat ini. Sebagai hasil dari lingkungan kerja khusus ini, pelaut cenderung merasa mengalami lebih banyak kekurangan dibandingkan dengan mereka yang bekerja di pekerjaan lain (Huang et al., 2018).

PT ACS merupakan sebuah perusahaan manning agency yang ditunjuk oleh pemilik kapal untuk menyaring pelaut terbaik dan mengatur pelaut dari naik (on board/ sign on) sampai turun kapal (sign off). PT ACS bertanggung jawab penuh atas pelaut di atas kapal (Hardjanti et al., 2017). Perjanjian kerja dibuat antara PT ACS dan pelaut. PT ACS berkantor pusat di Jakarta dan memiliki cabang di Batam, Balikpapan, Singapura, dan Malaysia. PT ACS memiliki lebih dari seribu pelaut yang telah di kirim ke kapal untuk bekerja mulai dari tingkat rating sampai dengan officer. Pelaut yang dipekerjakan oleh PT ACS merupakan pelaut yang harus memiliki sertifikat (Hakim et al., 2015).

Kapal yang ditangani merupakan kapal offshore (lepas pantai). Kapal offshore (lepas pantai) adalah kapal yang khusus melayani keperluan operasional seperti pekerjaan eksplorasi minyak bumi dan konstruksi di laut lepas. Ada berbagai macam kapal lepas pantai, yang tidak hanya membantu eksplorasi dan pengeboran minyak tetapi juga untuk menyediakan pasokan yang diperlukan untuk unit penggalian dan konstruksi yang terletak di laut lepas, seperti kapal Platform Supply Vessels, Diving Support Vessel, Crane Vessel, Pipe Laying Vessel, Anchor handling Tug dan Anchor Handling Tug and Supply.

Menurut (Curcuruto et al., 2019) perceived fatigue merupakan rendahnya energi yang ada pada manusia. Kim dan Jang (2018) meneliti pengaruh negatif perceived fatigue terhadap kualitas kehidupan kerja. Kualitas hidup seseorang secara langsung dipengaruhi oleh pekerjaan mereka, yang membentuk status ekonomi dan kesehatan mereka. Memang, stres terkait pekerjaan diketahui memiliki pengaruh negatif terhadap kesehatan dan kualitas kehidupan kerja. Pelaut dapat menghabiskan lebih dari tiga bulan di atas kapal setelah meninggalkan Pelabuhan (Griffin & Curcuruto, 2016).

Mereka biasanya dihadapkan pada lingkungan kerja yang buruk dengan tingkat kebisingan yang tinggi karena operasi di atas kapal, sementara harus mengatasi perubahan fisiologis akibat jadwal kerja tiga shift. Sementara itu, perubahan lingkungan alam yang beragam dan cepat selama di laut membuat homeostasis fisik sulit dipertahankan. Dengan demikian, pelaut menanggung lingkungan kerja yang sangat menegangkan dan tingkat kelelahan yang signifikan dibandingkan dengan bidang pekerjaan lainnya (Clarke, 2010).

PT ACS bertanggung jawab secara penuh terhadap keselamatan pelaut diatas kapal, pemilik kapal sebelum berlayar akan selalu memastikan keadaan kapal dalam keadaan yang baik guna menjaga keselamatan pelaut. Manajemen yang dimiliki PT ACS sangat menentukan keselamatan pelaut, yaitu tentang aturan keselamatan, pelatihan keselamatan dan penanganan keselamatan. Maka perlu dilihat bagaimana kondisi safety climate di PT ACS menurut para pelautnya karena hal ini sangat berpengaruh bagi kondisi safety climate yang ada di PT ACS dan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja (QWL) pelaut di PT ACS.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Memahami fenomena quality of work life dan kaitannya dengan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya, yaitu self-efficacy, safety climate, dan perceived fatigue melalui penyusunan model penelitian yang melibatkan variabel-variabel tersebut.
2. Menguji model penelitian yang melibatkan variabel-variabel quality of work life, self- efficacy, safety climate, dan perceived fatigue.
3. Memberikan masukan berdasarkan hasil pengujian model penelitian tersebut.

METODE

Fokus penelitian ini adalah pada hubungan antara self-efficacy dan safety climate secara langsung terhadap quality of work life dengan perceived fatigue sebagai variable mediasi. Rujukan utama penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Kim & Jang (2018) yang tercantum di jurnal terindeks Scopus kuartil 2 sebagaimana ditunjukkan oleh Gambar 3.1. Model tersebut menganalisa faktor-faktor dari quality of work life. Peneliti mengambil factor self efficacy dan perceived fatigue berdasarkan rumusan masalah yang ada. Peneliti ingin melihat sejauh mana self efficacy berpengaruh positif dan pengaruh negatif dari perceived fatigue terhadap QWL.

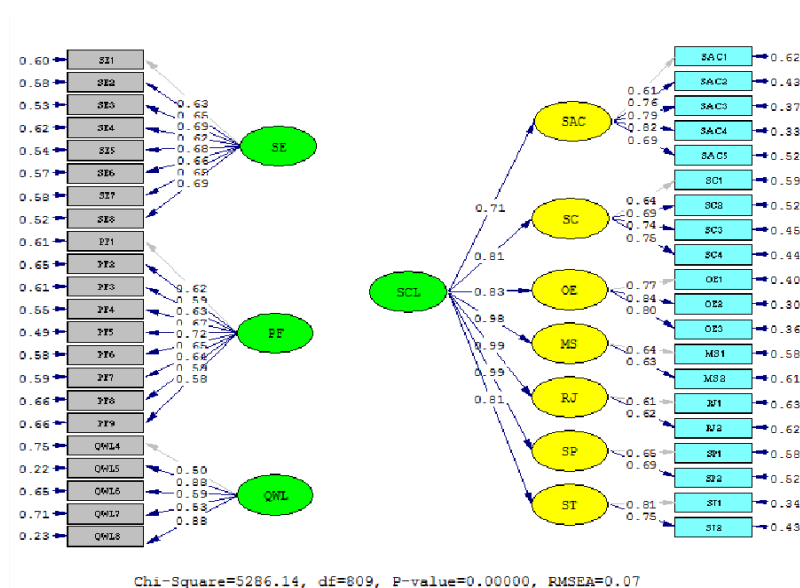
Pengukuran variabel quality of work life dalam penelitian ini menggunakan butir- butir indikator dari skala yang dirancang untuk mengukur dimensi kualitas kehidupan kerja pelaut. Quality of work life menggunakan butir pertanyaan dari Tongo (2015) dengan jumlah 10 items.

Karyawan individu dalam berbagai organisasi mereka dipercayakan untuk menunjukkan beberapa perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan untuk melaksanakan dengan baik berbagai tugas yang diberikan kepada mereka oleh manajemen. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengetahui bahwa rasa kemanjuran individu berdampak pada kinerja pekerjaannya sehingga berdampak pada kualitas kehidupan kerjanya. Bandura (1986) dan lain-lain telah menemukan bahwa, self-efficacy individu memainkan peran utama dalam bagaimana tujuan, tugas, dan tantangan didekati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Model Pengukuran dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Pengolahan data dilakukan uji CFA dengan memodelkan hubungan antara variabel laten dengan variabel-variabel yang teramati atau item indikatornya dengan melihat nilai SLF setiap indikator terhadap variabelnya (Chen, 2017). CFA dilakukan untuk meyakinkan seberapa baik variabel yang diukur dapat merepresentasikan konstruk melalui uji validitas, reliabilitas dan kecocokan model (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2018). Acuan nilai SLF yang valid jika nilai SLF yang dimiliki oleh tiap indikator pada variabel laten di atas 0.5. Dalam penelitian ini, ketika nilai SLF < 0,5 maka indikator tersebut tidak ikut dalam pengujian selanjutnya. Pada lampiran 1, first order CFA dilakukan reduksi beberapa variabel yang tidak valid karena terdapat indikator dengan SLF < 0.50.



Gambar 1 Uji Model Pengukuran dengan CFA Second Order Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Kemudian dilakukan second order CFA pada gambar 1 untuk melihat nilai SLF pada variabel yang memiliki multidimensi. Pada second order CFA ini juga dilakukan reduksi karena ada beberapa item yang tidak valid. Pada second order CFA dapat diketahui pada dimensi multidimensi yaitu safety climate dimensi yang memiliki SLF paling besar adalah risk judgment dan safety precautions (Chen et al., 2017).

Artinya dua dimensi ini penting dalam membentuk safety climate. Namun dalam rata-rata mean persepsi yang paling rendah terdapat pada dua dimensi tersebut. Hal ini dapat menjadikan saran pada organisasi tentang hal ini. Indikator yang memiliki nilai terbesar di dimensi risk judgment adalah “Pekerjaan saya cukup aman” pelaut menilai pekerjaan mereka masih berbahaya dan belum cukup aman. Pada dimensi safety precautions indikator yang memiliki nilai terbesar yaitu item “Dalam pekerjaan berbahaya itu, selalu ada tindakan untuk mencegah kecelakaan” hal ini menunjukkan pelaut masih merasa kecelakaan di dalam kapal tidak mudah untuk dicegah.

Uji Goodness-of-fit-Model

Dari beberapa uji kelayakan model, model dikatakan layak jika paling tidak salah satu metode uji kelayakan model terpenuhi (Dilla & Widyawati, 2021). Dalam suatu penelitian empiris, seorang peneliti tidak dituntut untuk memenuhi semua kriteria goodness of fit, akan tetapi tergantung pada judgment masing-masing peneliti. (Anggraeni & Fatoni, 2017) mengatakan bahwa Chi-Square tidak

dapat digunakan sebagai satu-satunya ukuran kecocokan keseluruhan model, salah satu sebabnya adalah karena chi-square sensitif terhadap ukuran sampel.

Tabel 4
Pengujian Goodness-of-fit

Fit Measures	Ukuran Gof	Batasan Nilai GoF	Hasil Pengujian	Keterangan
	<i>Chi-square</i>	Mendekati Nol	5235.14	<i>Poor Fit</i>
<i>Absolute-Fit Measures</i>	<i>P-Value</i>	≥ 0.05	0.000	<i>Poor Fit</i>
	<i>RMSEA</i>	≤ 0.08	0.101	<i>Poor Fit</i>
	<i>RMR</i>	≤ 0.05	0.07	<i>Acceptable Fit</i>
	<i>GFI</i>	≥ 0.90	0.68	<i>Poor Fit</i>
<i>Incremental Fit Measures</i>	<i>NNFI</i>	≥ 0.90	0.91	<i>Good Fit</i>
	<i>NFI</i>	≥ 0.90	0.90	<i>Good Fit</i>
	<i>RFI</i>	≥ 0.90	0.89	<i>Marginal Fit</i>
	<i>IFI</i>	≥ 0.90	0.91	<i>Good Fit</i>
	<i>CFI</i>	≥ 0.90	0.91	<i>Good Fit</i>
<i>Parsimony Fit Index</i>	<i>AGFI</i>	≥ 0.90	0.65	<i>Poor Fit</i>
	<i>PGFI</i>	≥ 0.90	0.61	<i>Poor Fit</i>

Ketika ukuran sampel meningkat, nilai chi-square akan meningkat pula dan mengarah pada penolakan model meskipun nilai perbedaan antara matriks kovarian sampel dengan matrik kovarian model telah minimal atau kecil. Chi square juga berhubungan erat dengan nilai degree of freedom, bila degree of freedom lebih besar maka akan berpengaruh pada nilai Chi Square. Dari hasil output model pada.

Tabel 4 untuk kriteria uji kesesuaian model, beberapa kriteria berada pada nilai marginal. Nilai marginal adalah kondisi kesesuaian model pengukuran di bawah kriteria ukuran absolute fit maupun incremental fit, namun masih dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut karena dekat dengan kriteria goodness of fit (Seguro, 2008 dalam Fitriyana et al, 2013).

Analisis Uji Hipotesis (Pengujian Hipotesis)

Kriteria goodness of fit model structural yang diestimasi dapat terpenuhi, maka tahap selanjutnya adalah analisis terhadap hubungan structural model (pengujian hipotesis) seperti yang ditunjukkan pada gambar sebelumnya. Hubungan antar konstruk dalam hipotesis ditunjukkan oleh nilai regression weights (Hair et al, 1998 dalam Haryono dan Hastjarjo, 2010). Untuk menganalisis lebih jelas mengenai model struktural pada penelitian ini, dapat dilihat pada gambar dan Tabel 5.

Tabel 5
Regression Weights Direct Effect

Hipotesis	t-value	Kesimpulan
-----------	---------	------------

H1	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>Quality of Work Life</i>	3.13	Positif Signifikan
H2	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>Perceived Fatigue</i>	-4.99	Negatif Signifikan
H3	<i>Safety Climate</i> berpengaruh terhadap <i>Perceived Fatigue</i>	0.84	Tidak Signifikan
H4	<i>Safety Climate</i> berpengaruh terhadap <i>Quality of Work Life</i>	10.57	Positif Signifikan
H5	<i>Perceived Fatigue</i> berpengaruh terhadap <i>Quality of Work Life</i>	0.43	Tidak Signifikan

H1 : Self Efficacy memiliki pengaruh positif terhadap terhadap Quality of Work Life

Pengaruh antara Self Efficacy terhadap Quality of Work Life memiliki nilai t-value (4.56) > t-tabel (1.96) maka tolak Ho, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Self Efficacy terhadap Quality of Work Life pada tingkat signifikansi 5%. Nilai estimate bernilai positif, artinya semakin meningkat Self Efficacy maka akan meningkatkan Quality of Work Life.

Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Jang (2018) di mana self- efficacy secara langsung meningkatkan quality of work life. Pelaut yang akan onboard di atas kapal membutuhkan berbagai macam sertifikat SCTW 2010 sebagai persyaratan hal tersebut juga dapat meningkatkan efikasi diri sehingga kualitas kehidupan kerja juga akan meningkat.

H2 : Self Efficacy memiliki pengaruh negatif terhadap Perceived Fatigue

Pengaruh antara self efficacy terhadap perceived fatigue memiliki nilai t-value (3.91) > t-tabel (1.96) maka tolak Ho, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara self efficacy terhadap perceived fatigue pada tingkat signifikansi 5%. Nilai bernilai negatif, artinya semakin meningkat self efficacy maka akan menurunkan tingkat perceived fatigue.

Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Jang (2018) di mana self- efficacy secara langsung mempengaruhi perceived fatigue. Dalam pekerjaan pelaut yang hanya di kapal akan merasakan bosan dan lelah. Untuk pekerja di lingkungan tertentu, seperti mereka yang bekerja dalam waktu lama di atas kapal, pengembangan program intervensi manajemen kesehatan di tempat kerja mereka diperlukan. Program pendidikan dan pelatihan untuk promosi kesehatan diperlukan untuk semua pelaut, seperti menugaskan koordinator kesehatan untuk kapal yang melakukan pelayaran jarak jauh, yang paling penting adalah dukungan organisasi untuk program promosi kesehatan ini harus dijadikan prioritas utama untuk memastikan kesehatan mental dan fisik pelaut.

H3 : Safety Climate tidak memiliki pengaruh positif terhadap Perceived Fatigue

Pengaruh antara Safety Climate terhadap Perceived Fatigue memiliki nilai t-value (4.74) > t-tabel (1.96) maka tolak Ho, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Safety Climate terhadap Perceived Fatigue pada tingkat signifikansi 5%. Nilai bernilai negatif, artinya semakin meningkat Safety Climate maka akan menurunkan Perceived Fatigue.

Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Hystad et al., (2017) di mana safety climate secara langsung mempengaruhi perceived fatigue. Persepsi risiko cedera pribadi dan kecelakaan kapal meningkat saat pelaut kelelahan. Temuan menunjukkan pentingnya bagi organisasi maritim untuk menyadari penyebab dan konsekuensi kelelahan di antara karyawan mereka, dan bahwa kebijakan dan prioritas adalah dirasakan dan ditafsirkan oleh pelaut dan dapat mempengaruhi kualitas tidur dan kewaspadaan mereka saat bekerja di laut.

H4 : Safety Climate memiliki pengaruh positif terhadap Quality of Work Life

Pengaruh antara Safety Climate terhadap Quality of Work Life memiliki nilai t-value (3.54) > t-tabel (1.96) maka tolak H_0 , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Safety Climate terhadap Quality of Work Life pada tingkat signifikansi 5%. Nilai estimate bernilai positif, artinya semakin meningkat Safety Climate maka akan meningkatkan Quality of Work Life.

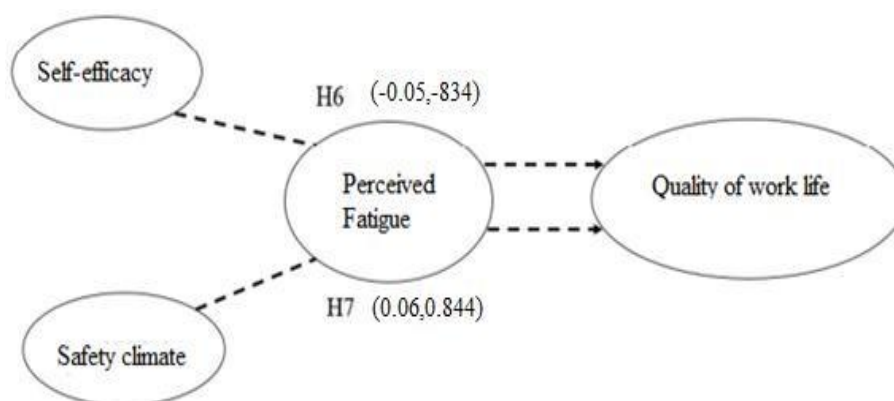
Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Ismail & Nyarko (2014) di mana Safety Climate secara langsung meningkatkan quality of work life. Iklim keselamatan yang baik bagi pelaut akan mengurangi resiko kecelakaan dan kekhawatiran bagi para pelaut saat bekerja, hal ini akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja pelaut selama bekerja di kapal dan berada ditengah lautan.

H5 : Perceived Fatigue tidak memiliki pengaruh positif terhadap Quality of Work Life

Pengaruh antara Perceived Fatigue terhadap Quality of Work Life memiliki nilai t - value (-3.16) < t-tabel (-1.96) maka tolak H_0 , artinya terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara Perceived Fatigue terhadap Quality of Work Life pada tingkat signifikansi 5%. Nilai estimate bernilai negatif, artinya semakin meningkat Perceived Fatigue maka akan menurunkan Quality of Work Life.

Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Jang (2018) di mana Perceived Fatigue secara langsung mempengaruhi quality of work life. Pelaut yang merasa lelah akan susah untuk mencari hiburan karena berada dilingkungan yang jauh dari daratan, hal ini dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pelaut, sehingga masih banyaknya pelaut yang mencari hiburan dengan membeli minuman keras, drugs dan bahkan terjadi perkelahian antar pelaut di dalam satu kapal.

Pengaruh mediasi PF pada hubungan SE dengan QWL serta hubungan SCL dengan QWL masing-masing memiliki nilai *p-value* lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa PF tidak signifikan memediasi hubungan antara SE dengan QWL serta SCL dengan QWL.



Gambar 2 Hasil Uji Mediasi (Uji Sobel)

H6: Perceived fatigue tidak memiliki efek mediasi pada pengaruh self-efficacy dan Quality work life

Efek mediasi yang tidak dimiliki oleh Perceived fatigue terhadap pengaruh self-efficacy dan Quality work life dapat dilihat berdasarkan nilai signifikan pengaruh langsung dan tidak langsung. Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Jang (2018) di mana self-efficacy tidak dimediasi oleh Perceived Fatigue secara tidak langsung mempengaruhi quality of work life.

H7: Perceived fatigue tidak memiliki efek mediasi pada pengaruh safety climate dan Quality work life

Efek mediasi yang dimiliki oleh Perceived fatigue terhadap pengaruh safety climate dan Quality work life dapat dilihat berdasarkan nilai signifikan pengaruh langsung dan tidak langsung. Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Tamakloe et al. (2022) di mana safety climate dimediasi oleh Perceived Fatigue secara tidak langsung mempengaruhi quality of work life. Perceived fatigue tidak memiliki pengaruh pada safety climate dan quality of work life karena hanya pelaut dengan kesehatan fisik dan mental yang baik yang diperbolehkan berada di atas kapal karena kerasnya pekerjaan ini. Perusahaan dapat terus menjalankan medical check up untuk para pelaut sebelum akan bekerja dan pelaut ready to board.

Saat ini tantangan pekerjaan yang dihadapi pelaut – misalnya bekerja jauh dengan keluarga dan keselamatan kerja yang kurang terjamin – relatif tinggi di kalangan pelaut. Fenomena tingginya tingkat kebosanan dan kurangnya disiplin mengindikasikan kurangnya kualitas kehidupan kerja. Pada variable quality of work life indicator yang memiliki loading factor tertinggi adalah QWL8 sebesar 1.00 di mana pelaut menyadari potensi mereka sebagai ahli dalam bidang pekerjaan mereka.

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. Masih rendahnya Kualitas kehidupan kerja pada pelaut Indonesia karena masih banyak kapal yang tidak layak untuk operasi dan jam kerja yang kadang tidak teratur.

Ada beberapa kualitas kehidupan kerja, untuk pencapaian karyawan atas kepuasan yang seimbang antara bekerja dan tidak bekerja aktivitas dan tugas perawatan yang lebih luas, serta aktivitas dan minat lainnya. Ada kebutuhan untuk kemampuan individu untuk mencurahkan jumlah waktu dan energi yang tepat, baik untuk pekerjaan mereka maupun untuk kehidupan di luar pekerjaan mereka.

Keseimbangan hidup-kerja berdasarkan teori adalah persepsi individu bahwa pekerjaan dan aktivitas non-pekerjaan kompatibel dan mereka mendorong pengembangan diri sesuai dengan prioritas hidupnya saat ini. Lima klasifikasi work-life balance adalah: 1) Keseimbangan atau manajemen waktu; 2) Memiliki kehidupan sosial dari pekerjaan; 3) Menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi; 4) Work- family balance (dapat memenuhi dan bertanggung jawab terhadap keluarga saat bekerja tanggung jawab dalam perusahaan); dan 5) Saya dapat tetap terlibat dalam minat dan aktivitas di luar pekerjaan (masih memiliki waktu untuk hobi). Selanjutnya, keseimbangan kehidupan kerja berhubungan negatif dengan tuntutan kerja, niat menjauh dan ketegangan psikologis, dan berhubungan positif dengan keluarga dan kepuasan kerja.

Keseimbangan yang dirasakan antara kerja dan istirahat dan keseimbangan kehidupan kerja selalu menjadi perhatian utama tertarik pada kualitas kehidupan dan pekerja dan masalah kualitas hidup

yang lebih luas. Berdasarkan teori tersebut dan beberapa referensi dari para ahli tersebut, dapat dikonseptualisasikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kemampuan karyawan untuk terlibat dalam keseimbangan kerja dan hidup dengan beberapa dimensi; yaitu 1) keseimbangan waktu, 2) keseimbangan keterlibatan, 3) keseimbangan kepuasan, 4) keseimbangan keselamatan kerja dan 5) keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Keterikatan karyawan, dikembangkan melalui perilaku umum dalam aspek tiga dimensi termasuk tinggal dan berusaha. Kenexa menawarkan indeks keterlibatan yang disebut Indeks Kenexa dari karyawan keterlibatan dalam empat dimensi; kebanggaan, kepuasan, advokasi, dan retensi.

Perceived fatigue disajikan dalam penelitian ini karena mengacu kepada hasil dari penelitian terdahulu dan masalah jadwal kerja di kapal. Namun dalam penemuan penelitian ini perceived fatigue tidak berpengaruh positif bagi quality of work life. Perceived fatigue tidak memiliki pengaruh quality of work life karena hanya pelaut dengan kesehatan fisik dan mental yang baik yang diperbolehkan berada di atas kapal karena kerasnya pekerjaan ini. Perusahaan dapat terus menjalankan medical checkup untuk para pelaut sebelum akan bekerja dan pelaut ready to board.

Pada variable perceived fatigue indikator yang memiliki loading factor tertinggi adalah PF2 sebesar 0.56 di mana pelaut merasa latihan membuat mereka lelah, berbekal sertifikat SCTW 2010 pelaut akan jarang melakukan latihan kembali jika akan join kapal. Hanya ada beberapa interview yang akan dilakukan oleh pemilik kapal untuk memastikan keaslian sertifikasi mereka. Kelelahan yang dialami awak kapal akibat padatnya jadwal, kemungkinan tidak ada kapal (untuk digarap), manajemen yang buruk, gaji yang tidak seimbang atau rendah, peralatan dengan teknologi lama, budaya keselamatan perusahaan dan kebijakan rekrutmen merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja pelaut, manajemen perlu memperhatikan ketiga faktor yang telah diuji dalam penelitian ini yaitu self-efficacy, safety climate dan perceived fatigue.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa self-efficacy, safety climate, dan perceived fatigue memiliki pengaruh terhadap quality of work life pelaut. Self-efficacy terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pelaut, di mana pelaut merasa lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik dibandingkan dengan orang lain, berbekal sertifikasi pelaut yang dimiliki. Hal ini memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. Selain itu, safety climate juga berpengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pelaut. Pelaut sering kali merasa bahwa kecepatan kerja yang terlalu tinggi membuat mereka sulit mengikuti prosedur keselamatan di kapal. Mereka dihadapkan pada tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu kontrak yang terbatas, serta harus beradaptasi dengan kapal yang berbeda-beda. Meskipun mereka menyadari bahwa pekerjaan di atas kapal masih berisiko, dan kecelakaan sulit untuk dihindari, faktor-faktor ini tetap membentuk safety climate yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja mereka.

Meskipun perceived fatigue tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pelaut, ditemukan bahwa pelaut yang telah berpengalaman lebih dari lima tahun tidak merasa terlalu lelah meski menjalani berbagai latihan atau prosedur kerja yang menuntut. Pelaut yang memiliki pengalaman lebih dari lima tahun cenderung terbiasa dengan aktivitas mereka di kapal, sehingga fatigue

tidak memengaruhi kualitas kehidupan kerja mereka secara signifikan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap perceived fatigue, di mana pelaut dengan self-efficacy tinggi cenderung merasa kurang lelah dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, safety climate tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap perceived fatigue, meskipun safety climate yang baik dapat membantu pelaut merasa lebih sedikit lelah dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, L. P., Nørdam, L., Joensson, T., Kines, P., & Nielsen, K. J. (2018). Social identity, safety climate and self-reported accidents among construction workers. *Construction Management and Economics*, 36(1), 22–31.
- Anggraeni, M. D., & Fatoni, A. (2017). Non-invasive self-care anemia detection during pregnancy using a smartphone camera. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 172(1), 12030.
- Chen, Y. (2017). *Factors affecting safety performance of construction workers: safety climate, interpersonal conflicts at work, and resilience*. University of Toronto (Canada).
- Chen, Y., McCabe, B., & Hyatt, D. (2017). Impact of individual resilience and safety climate on safety performance and psychological stress of construction workers: A case study of the Ontario construction industry. *Journal of Safety Research*, 61, 167–176.

- Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 553–578.
- Curcuruto, M., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2019). Proactivity towards workplace safety improvement: An investigation of its motivational drivers and organizational outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(2), 221–238.
- Dilla, T. N., & Widyawati, M. N. (2021). Journal of Applied Health Management and Technology. *Journal of Applied Health Management and Technology Vol*, 3(3), 71–81.
- Griffin, M. A., & Curcuruto, M. (2016). Safety climate in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 191–212.
- Hakim, L. L., Cahya, E., Nurlaelah, E., & Lestari, Z. W. (2015). The application EQ and SQ in learning mathematics with brain-based learning approach to improve students' mathematical connection and self-efficacy in senior high school. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 1(1), 542–557.
- Hardjanti, I. W., Dewanto, A., & Noermijati, N. (2017). Influence of quality of work life towards psychological well-being and turnover intention of nurses and midwives in hospital. *Kesmas*, 12(1), 7–14.
- Huang, X., Xu, C., Wang, P., & Liu, H. (2018). LNSC: A security model for electric vehicle and charging pile management based on blockchain ecosystem. *IEEE Access*, 6, 13565–13574.
- Hystad, S. W., Nielsen, M. B., & Eid, J. (2017). The impact of sleep quality, fatigue and safety climate on the perceptions of accident risk among seafarers. *European Review of Applied Psychology*, 67(5), 259–267.
- Kim, J., & Jang, S. (2018). Seafarers' quality of life: organizational culture, self-efficacy, and perceived fatigue. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10), 2150. <https://doi.org/10.3390/ijerph15102150>
- Naveh, E., & Katz-Navon, T. (2015). A longitudinal study of an intervention to improve road safety climate: climate as an organizational boundary spanner. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 216.
- Zhang, B., Fu, Z., Huang, J., Wang, J., Xu, S., & Zhang, L. (2018). Consumers' perceptions, purchase intention, and willingness to pay a premium price for safe vegetables: a case study of Beijing, China. *Journal of Cleaner Production*, 197, 1498–1507.
- Zhanga, B., Fua, Z., Huangd, J., Wanga, J., Xua, S., & Zhanga, L. (2018). *Consumers' perceptions, purchase intention, and willingness to pay a premium price for safe vegetables: A case study of Beijing, China.*

Vira Dina, Aryana Satria

Pengaruh Self-Efficacy dan Safety Climate Terhadap Quality of Work Life Yang Dimediasi Oleh Perceived Fatigue



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).