

1. Pendahuluan

1.1. Latar belakang masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai negara kepulauan mempunyai kekayaan alam melimpah yang merupakan karunia dan karunia Tuhan Yang Maha Esa kepada seluruh rakyat dan seluruh Indonesia, yang harus dijaga kelestariannya dan berkelanjutan untuk memajukan kesejahteraan bangsa secara menyeluruh dikelola dengan cara tertentu. UUD 1945 Sebagai bagian terbesar dari wilayah Indonesia, Negara Kesatuan Republik Indonesia mempunyai kedudukan yang strategis dan penting dalam berbagai bidang kehidupan, antara lain politik, perekonomian, sosial budaya, pertahanan dan keamanan, serta merupakan landasan pembangunan nasional dari Luas lautan yang lebih besar dari daratan memberikan peluang besar bagi masyarakat Indonesia untuk memanfaatkan laut sebagai sumber penghidupan.

Salah satu mata pencaharian yang bisa kita temukan adalah di bidang pelayaran. Pelayaran niaga adalah pengangkutan barang (khususnya barang) atau penumpang melalui laut, baik antar pelabuhan dalam wilayah sendiri maupun antar negara (Kalangi, 2021). Adanya peluang yang sangat besar dalam kegiatan perdagangan khususnya industri pelayaran telah mempercepat pertumbuhan perusahaan-perusahaan di industri pelayaran. Perusahaan pelayaran profesional yang menggunakan jasa pelayaran spesialis mempunyai kewajiban untuk membantu memastikan mereka memiliki pelaut yang andal.

Proses rekrutmen pelaut yang dilakukan perusahaan sangat ketat dan mengharuskan mereka selektif dalam memilih calon pelaut baru. Untuk mendukung perusahaan pelayaran dalam mencapai tujuan mereka, penting untuk mempertimbangkan proses perekrutan yang selektif agar membawa nilai tambah dan memiliki pelaut yang kompeten serta berkualitas juga akan meningkatkan kualitas perusahaan pelaut di suatu perusahaan. Menurut Duru dan Yoshida (2019) menyebutkan bahwa kualitas rekrutmen kru kapal memiliki pengaruh langsung terhadap indikator kinerja utama, seperti tingkat keandalan jadwal, pengurangan downtime, dan efisiensi bahan bakar. Perekrutan yang buruk dapat menyebabkan turnover tinggi, konflik di tempat kerja, atau rendahnya motivasi kerja yang memengaruhi kinerja keseluruhan. Proses rekrutmen tidak hanya berfokus pada keterampilan, tetapi juga pada kecocokan budaya organisasi dapat meningkatkan retensi tenaga kerja khususnya di industri pelayaran, stabilitas kru penting untuk menjaga sinergi tim dan keberlanjutan operasional kapal (Scholz, 2020).

Seleksi merupakan langkah penting dalam membangun tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Dalam konteks operasional kapal, seleksi yang efektif berdampak signifikan terhadap kualitas SDM yang direkrut. Seleksi berbasis kompetensi teknis dan perilaku, terutama dalam konteks operasional kapal, memastikan kru yang terpilih mampu bekerja sesuai standar dan memenuhi kebutuhan operasional (Marli, 2024). Menurut Muhammad (2019) bahwa seleksi yang berbasis kompetensi dan kebutuhan posisi berpengaruh langsung terhadap efisiensi operasional kapal.

Kualitas SDM sangat dipengaruhi oleh strategi rekrutmen yang diterapkan, jika perusahaan mengandalkan proses seleksi yang buruk atau tidak terstruktur dapat berisiko mendatangkan karyawan dengan keterampilan dan kualifikasi yang rendah. Oleh karena itu, proses rekrutmen yang baik dapat mengurangi kesalahan dalam pemilihan karyawan, sehingga meningkatkan kualitas SDM (Dessler, 2020). Menurut Gerhart & Wright (2020) bahwa rekrutmen yang berfokus pada pencarian kandidat dengan kualifikasi yang tepat dan beragam dapat meningkatkan kualitas SDM yang ada, pentingnya keberagaman dalam proses rekrutmen juga dapat mencapai kualitas SDM yang optimal.

Seleksi yang efektif dan objektif sangat mempengaruhi kualitas SDM yang dimiliki perusahaan, menurut Robinson & Judge (2020) mengatakan bahwa seleksi yang tepat dapat membantu organisasi untuk memilih individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dijalani. Proses seleksi yang efektif akan meningkatkan kualitas SDM karena hanya kandidat yang memenuhi kriteria yang akan dipilih, sementara yang tidak sesuai akan tereliminasi. Mondy & Noe (2020) menekankan pentingnya seleksi berbasis kompetensi yang berfokus pada kemampuan dan potensi calon karyawan untuk melakukan tugas yang diinginkan, seleksi yang berorientasi pada kompetensi akan meningkatkan kualitas SDM karena akan menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Rekrutmen yang efektif berperan penting dalam memperoleh SDM berkualitas yang akan mempengaruhi kinerja operasional kapal. Menurut Stein (2024) menjelaskan bahwa dalam industri pelayaran, rekrutmen yang efektif memastikan bahwa hanya individu yang terampil dan memiliki pengetahuan yang cukup yang akan mengoperasikan kapal. Tenaga kerja yang berkualitas, seperti nakhoda, teknisi, dan kru lainnya, akan memengaruhi kinerja operasional kapal, mulai dari efisiensi perjalanan hingga keselamatan pelayaran. Dengan merekrut karyawan yang kompeten, perusahaan dapat mengurangi risiko kecelakaan dan memastikan kelancaran operasional.

Seleksi yang berbasis pada kebutuhan spesifik operasional kapal akan memastikan bahwa SDM yang terpilih dapat bekerja secara optimal dalam lingkungan yang penuh tantangan. Robinson & Judge (2020) menjelaskan bahwa seleksi yang tepat adalah kunci untuk memastikan bahwa individu yang diterima memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas di kapal. Dalam konteks operasional kapal, SDM yang berkualitas mampu menjaga kelancaran pelayaran, memastikan keselamatan, serta mengelola peralatan dan sumber daya secara efektif. Seleksi yang cermat akan mengurangi kesalahan operasional yang dapat merugikan perusahaan dan keselamatan pelayaran.

PT Soechi Lines Tbk yang bergerak di bidang rekrutmen. Perusahaan memiliki dan mengoperasikan beberapa jenis kapal, termasuk kapal tanker minyak, tanker kimia, kapal pengangkut gas, serta kapal FSO (floating, storage, dan offloading). Perusahaan menawarkan kapal-kapalnya untuk disewa berdasarkan perjalanan (*voyage charter*) dan disewa berdasarkan waktu pemakaian (*time charter*). Perusahaan juga menyediakan layanan galangan (*shipyard*), seperti perbaikan, pemeliharaan, dan pembangunan kapal. Galangannya terletak di pulau Karimun, Indonesia. Anak perusahaannya termasuk PT Armada Bumi Pratiwi Line, Success International Marine Pte Ltd, dan PT Multi Ocean Shipyard. Kapal-kapal biasanya dioperasikan oleh perusahaan pelayaran dengan standar yang ketat untuk keselamatan dan efisiensi operasional. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi awak kapal harus memastikan bahwa hanya kandidat yang terbaik dan paling terlatih yang dipilih untuk bekerja di kapal tersebut. Proses rekrutmen dan seleksi awak kapal yang tepat mengurangi risiko kecelakaan dan kerusakan kapal serta memastikan kapal beroperasi dengan efisiensi tinggi, dengan menganalisis proses rekrutmen dan seleksi awak kapal dapat memberikan informasi berharga untuk memperluas jumlah awak kapal.

Survey yang dilakukan pada PT Soechi Lines Tbk menemukan bahwa kecepatan kapal sering kali menjadi perhatian utama, karena kecepatan kapal merupakan salah satu aspek penting yang mencerminkan efisiensi operasional yang dapat timbul dari berbagai faktor, baik teknis maupun non-teknis. Keterlambatan kedatangan kapal sering terjadi karena mesin utama yang tidak berfungsi dengan baik dapat menyebabkan kapal tidak mencapai kecepatan optimal, penggunaan bahan bakar yang tidak sesuai spesifikasi juga mengurangi efisiensi mesin, sehingga memengaruhi kecepatan kapal yang menimbulkan keterlambatan kedatangan kapal. Selain faktor tersebut, kualitas SDM juga dapat mempengaruhi kinerja operasional kapal, SDM yang kurang terlatih atau tidak kompeten dalam mengoperasikan mesin dan

sistem navigasi dapat memengaruhi kemampuan kapal untuk mencapai kecepatan optimal.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai Analisis Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Operasional Kapal Dengan Kualitas SDM Sebagai Variabel Mediasi pada PT Soechi Lines Tbk.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja operasional kapal pada PT Soechi Lines Tbk?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja operasional kapal pada PT Soechi Lines Tbk?
3. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk?
4. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kualitas SDM kapal pada PT Soechi Lines Tbk?
5. Apakah kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja operasional kapal pada PT Soechi Lines Tbk?
6. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja operasional kapal melalui kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk?
7. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja operasional kapal melalui kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk?

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja operasional kapal pada PT Soechi Lines Tbk
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja operasional kapal pada PT Soechi Lines Tbk
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja operasional kapal pada PT Soechi Lines Tbk
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja operasional kapal melalui kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja operasional kapal melalui kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk

1.4. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan referensi maupun literatur dalam dunia manajemen, khususnya di bidang manajemen SDM tentang apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja operasional kapal pada PT Soechi Lines Tbk.

2. Kajian Pustaka

2.1. Job Performance Theory

Menurut Bernardin dan Russel (1998), *job performance theory* dalam konteks organisasi atau tempat kerja sebenarnya mengacu pada pencapaian hasil atau *outcome* yang dihasilkan dari pelaksanaan pekerjaan atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Definisi ini menekankan bahwa kinerja mencerminkan sejauh mana keberhasilan individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Menurut teori ini, prestasi

kerja dan kinerja mengacu pada hasil atau pencapaian yang dihasilkan oleh individu atau kelompok ketika melakukan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang optimal.

2.2. Kinerja Operasional Kapal

Kinerja operasional dapat diartikan sebagai evaluasi terhadap kesesuaian dan kinerja proses-proses operasi internal suatu perusahaan sehubungan dengan biaya, layanan pelanggan, pengiriman barang kepada pelanggan, kualitas fleksibilitas, dan kualitas proses barang atau jasa (Ashury, 2022). Operasional kapal adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan dan pelaksanaan berbagai kegiatan navigasi yang kompleks. Dalam konteks ini, kegiatan navigasi mencakup penggunaan perangkat navigasi dan pengelolaan rute sebagai elemen penting. Pada saat yang sama, aspek logistik dan manajemen kargo, seperti pemilihan kargo, pemuatan, dan pemeliharaan, juga menjadi bagian integral dari operasional kapal (Andriyani, 2022).

2.3. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu upaya untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan yang ada dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2021). Menurut Sudiro (2020), rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari dan menarik orang-orang yang sedang mencari pekerjaan, serta mempunyai motivasi, keterampilan, dan kebutuhan yang diperlukan untuk menutupi kelemahannya yang ditemukan selama perencanaan SDM.

2.4. Seleksi

Menurut Rivai (2021), seleksi merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan setelah selesainya proses rekrutmen. Hal ini berarti akan dikumpulkan total pelamar yang memenuhi persyaratan dan orang akan dipilih untuk dipekerjakan sebagai karyawan di perusahaan yang disebut seleksi. Menurut Syahfriyanti, Artiningsih, dan Purboyo (2023), seleksi adalah suatu langkah yang dilakukan suatu perusahaan untuk memilih sekelompok pelamar yang paling sesuai dengan kriteria perusahaan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.

2.5. Kualitas SDM

Menurut Ariansyah & Roni (2023), sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Kualitas kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diungkapkan Puryana & Okta (2021), kualitas sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik dan kemampuan non fisik (misalnya berpikir, semangat, bekerja).

2.6. Pengembangan hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja operasional kapal pada PT Soechi Lines Tbk
Jika proses rekrutmen semakin baik maka dampaknya terhadap kinerja pegawai akan baik dan dapat ditingkatkan dan sebaliknya jika proses rekrutmen semakin buruk atau tidak baik maka tingkat kinerja pegawai akan menurun (Girsang, Tarigan, dan Sipayung, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Onkoba (2022), menemukan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinanty dan Firdaus (2024) menyimpulkan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik sistem rekrutmen yang dimiliki perusahaan maka mampu mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang

sesuai dengan kriteria perusahaan. Hal ini berbanding dengan penemuan yang dilakukan oleh Munaty, Dandono, dan Setiasih (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja operasional kapal pada PT Soechi Lines Tbk.

2. Seleksi berpengaruh terhadap kinerja operasional kapal pada PT Soechi Lines Tbk

Seleksi adalah proses mencari kandidat yang memenuhi kriteria untuk memenuhi kebutuhan perusahaan guna maju dan mencapai tujuan perusahaan, seleksi yang berkualitas maka akan menghasilkan karyawan dengan kinerja yang berkualitas juga (Dinanty dan Firdaus, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Onkoba (2022), menemukan bahwa seleksi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ishaq & Kola (2023) menyimpulkan bahwa seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi, seleksi karyawan yang efektif merupakan aktivitas MSDM mendasar yang jika dikelola dengan baik, maka dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja organisasi dan meningkatkan citra perusahaan. Hal ini tidak sejalan dengan penemuan yang dilakukan oleh Pangkey, Lengkong, dan Loindong (2019), menyimpulkan bahwa seleksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengambilan keputusan terkait dengan seleksi yang baik dapat dipertahankan, sehingga kinerja tetap berada pada kondisi yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2. Seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja operasional kapal pada PT Soechi Lines Tbk.

3. Rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk

Proses rekrutmen yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai, kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya (Yukama, Pragiwani, dan Suriawinata, 2020). Hasil penemuan yang dilakukan oleh Budiraharjo, Milisani, dan Marosani (2021), menyimpulkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap kualitas pegawai, hal ini karena pentingnya meningkatkan proses rekrutmen yang baik dalam membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karno dan Ernita (2020), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kualitas karyawan, artinya semakin baik rekrutmen, maka semakin meningkat kualitas karyawan tersebut. Hal ini tidak sesuai dengan penemuan yang dilakukan oleh Sultan, dkk (2023), menyimpulkan bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas produksi sumber daya manusia, karena rekrutmen yang optimal tidak menjamin sumber daya manusia yang dipilih memiliki kualitas yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 3. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk.

4. Seleksi berpengaruh terhadap kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk

Pelaksanaan seleksi yang tepat dan melalui prosedur pemilihan tenaga kerja, maka dapat diperoleh tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan

dan dapat diandalkan untuk menunjang perkembangan perusahaan di masa mendatang dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Pratama, 2022). Hasil penemuan yang dilakukan oleh Sartika, Hilmy, dan Mulyani (2022), menyimpulkan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kualitas kerja, proses seleksi dan menentukan pilihan yang terpilih, manajemen menyediakan pengembangan sumber daya manusia dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan singkat sesuai dengan keahlian yang ditargetkan, sehingga dampak dan hasilnya sangat baik untuk mencapai kualitas pekerjaan sesuai rencana. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Fathurrahman (2021), menyimpulkan bahwa perlunya peningkatan kualitas seleksi mulai dari tahap perencanaan, pengumuman lowongan, hingga tahap seleksi yang terdiri dari penyaringan calon potensial, dan wawancara seleksi. Untuk meningkatkan proses seleksi, perlu memperhatikan faktor-faktor kunci baik dari sudut pandang pemberi kerja maupun kandidat. Hal ini tidak sesuai dengan penemuan yang dilakukan oleh Sultan, dkk (2023), menyimpulkan bahwa proses seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas produksi sumber daya manusia, karena seleksi yang optimal tidak menjamin sumber daya manusia yang dipilih memiliki kualitas yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 4. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk.

5. Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja operasional kapal pada PT Soechi Lines Tbk
Kualitas karyawan dapat dilihat adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan yang secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja (Karno dan Ernita, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Putri, Sukri, dan Djamil (2022), menemukan hasil penelitian bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja juga memberikan dampak positif dimana dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan mendukung pencapaian prestasi karyawan sehingga kinerjanya pun meningkat. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prastiwi, Ningsih, dan Putrini (2022), menyimpulkan bahwa kualitas SDM memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif maka diperlukan peningkatan kualitas SDM melalui peningkatan kompetensi pegawai khususnya sertifikasi SDM dalam bidang tertentu sehingga dengan adanya kemampuan khusus yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 5. Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja operasional kapal pada PT Soechi Lines Tbk.

6. Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja operasional kapal melalui kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk
Rekrutmen merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan dalam pengadaan tenaga kerja dengan cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai kandidat yang dibutuhkan dan kriteria apa saja yang diperlukan untuk menentukan dan menarik pelamar yang mempunyai kualitas yang baik untuk bekerja di perusahaan tersebut (Tanzila, Ribhan, dan Jimad, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Karno dan Ernita (2020), menemukan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kualitas karyawan, artinya semakin baik rekrutmen dan diimbangi dengan kualitas karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan,

sebaliknya semakin tidak baik rekrutmen dan kualitas karyawan maka semakin menurun kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 6. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja operasional kapal melalui kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk.

7. Seleksi berpengaruh terhadap kinerja operasional kapal melalui kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk

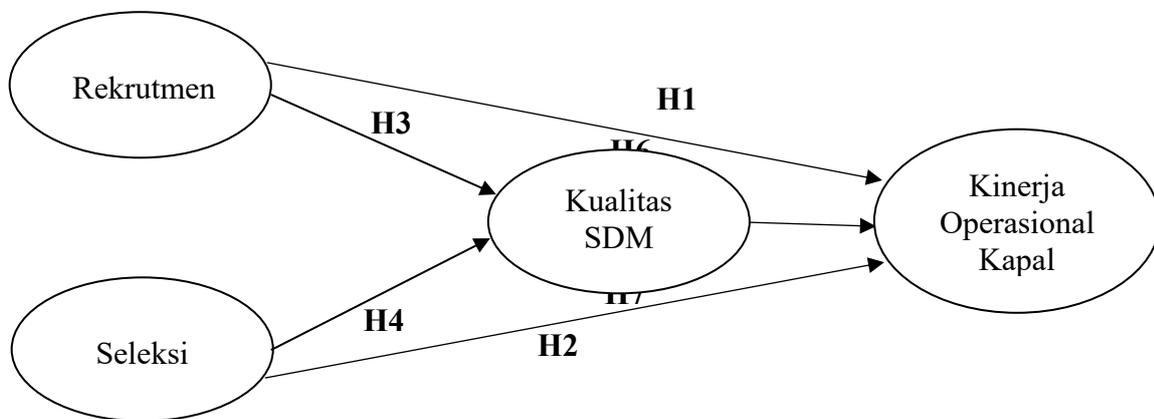
Seleksi bersifat obyektif dan mempunyai kriteria seleksi untuk menentukan kualitas sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia merupakan bagian utama dari keseluruhan sumber daya organisasi yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengamankan orang-orang yang memenuhi syarat untuk sukses (Stephen et.al, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Sultan, dkk (2023), menemukan bahwa seleksi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kualitas karyawan, seleksi yang berkualitas mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga kinerja dapat meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 7. Seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja operasional kapal melalui kualitas SDM pada PT Soechi Lines Tbk.

2.7. Model penelitian

Penjelasan dari uraian di atas, maka peneliti membuat model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024).

3. Metode Penelitian

3.1 Definisi operasional

Definisi operasional ialah bagian yang mendasar dalam suatu riset lantaran definisi ini dipakai sebagai pengukuran variabel dalam riset serta sebagai dasar dalam pembuatan kuesioner penelitian.

Definisi operasional dalam penelitian ini ditunjukkan oleh tabel 1 berikut.

Tabel 1. Definisi operasional dan pengukuran variabel

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator
1.	Kinerja operasional kapal (Y)	Kinerja operasional kapal didefinisikan sebagai kemampuan kapal untuk melakukan kegiatan pelayaran secara efisien dan efektif, dengan mempertimbangkan penggunaan sumber daya serta dampaknya terhadap lingkungan (Cariou, 2022).	a. Efisiensi Bahan Bakar b. Kecepatan Kapal c. Reliabilitas Jadwal d. Waktu Bongkar Muat di Pelabuhan e. Rasio Kapasitas Terisi
2.	Rekrutmen (X1)	Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar yang mampu untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Handoko, T. Hani (2022).	a. Metode rekrutmen b. Sumber rekrutmen c. Dasar rekrutmen d. Prosedur rekrutmen
3.	Seleksi (X2)	Seleksi adalah memilih calon karyawan dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi pekerjaan yang sedang dicari (Islami et.al, 2023).	a. Pengalaman kerja b. Tes tertulis c. Tes wawancara d. Pengetahuan
4.	Kualitas SDM (Z)	kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap individu dalam melaksanakan tugas yang berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi (Hasibuan, 2022).	a. Kompetensi b. Keterampilan c. Sikap dan disiplin d. Pengembangan diri

3.2 Populasi dan sampel

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti (Sugiyanto, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Soechi Lines Tbk sebanyak 800 responden.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling purposive* dengan menggunakan rumus Slovin seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2022) yaitu :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{800}{1+800(0.1)^2} \\ &= 88,88\end{aligned}$$

Keterangan :

n = Besar sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan (10%)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 88,88 jadi jumlah sampel yang diambil dibulatkan menjadi 88.

3.3 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner yang disebarakan melalui *googleform* kepada karyawan PT Soechi Lines Tbk.

3.4 Metode analisis data

Penelitian ini menggunakan alat analisis smartPLS untuk mengukur SEM berbasis varian. Konsep SEM berbasis varian berorientasi untuk mengembangkan teori yang menjelaskan varians peubah terikat dengan data set yang ada (penelitian pendekatan eksplanatori). Alat analisis SmartPLS adalah alat analisis yang *powerfull* dibandingkan dengan alat analisis lainnya untuk menghitung SEM berbasis varian. SmartPLS tidak mengharuskan data penelitian yang berdistribusi sama sehingga bersifat bebas distribusi atau distribusi tidak harus normal (Santoso, 2018).

3.4.1 Outer Model

Outer model disebut juga sebagai model pengukuran yang secara spesifik berfungsi untuk menghitung keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Outer model pada dasarnya berperan untuk menentukan kualitas instrumen yang dibuat dalam penelitian , apakah memiliki tingkat akurasi sesuai standar yang telah ditentukan. Outer model atau model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas dengan uraian sebagai berikut (Musyaffi, 2021):

1. *Convergent Validity*

Convergent validity merujuk pada pengertian bahwa indikator-indikator suatu pengukuran telah benar adanya. Nilai kebenaran atau nilai kevalidan ini dapat ditentukan dengan loading factor pada setiap indikator dalam variabel endogen maupun eksogen. Nilai kritis yang direkomendasikan sebesar 0,6 ; sehingga nilai *loading factor* yang diharapkan lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2021).

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu indikator dapat

menjadi alat pengukur pada variabel laten manakala memiliki nilai loading factor yang lebih besar terhadap variabel laten lainnya. Prinsip yang digunakan discriminant validity adalah pendekatan pengukuran silang suatu indikator terhadap variabel laten lain. Konsep ini akan menekankan bahwa suatu indikator memang benar-benar lebih mampu mengukur suatu variabel laten dari pada variabel laten lainnya. *Discriminant validity* diuji dengan menggunakan *Average Variance Extrated (AVE)*, dengan ketentuan Nilai akar AVE > 0,05 (Ghozali, 2018).

3. *Composite Reliability*

Composite reliability berfungsi untuk mengukur reliabilitas suatu indikator dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai *composite reliability* yang diharapkan minimal 0,7. Sementara nilai *composite reliability* di atas 0,8, maka dapat disimpulkan data yang ada memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Ghozali, 2021).

4. *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. Nilai *Cronbach alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indicator dengan nilai minimal yang diharapkan adalah 0,7 (Ghozali, 2021).

3.4.2 *Inner Model*

Pendekatan perhitungan inner model disebut juga sebagai pendekatan model struktural yang berperan untuk menghitung pengaruh atau keterkaitan antara variabel eksogen dan endogen dalam penelitian. Konsep yang dibangun pada perhitungan inner model berfungsi untuk membuktikan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan pada suatu penelitian (Musyaffi, 2021).

1. R Square atas variabel endogen

Konsep nilai R Square dapat digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi yakni menjelaskan kemampuan model yang dibangun atas beber apa variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kekuatan penjelasan variasi ini dibagi ke beberapa kriteria yakni R Square sebesar 0,67 artinya kuat; 0,33 artinya moderat; dan 0,19 artinya lemah (Musyaffi, 2021).

2. *Estimate for Path Coefficients*

Estimate for path coefficients berfungsi untuk mengukur nilai hubungan antar variabel laten apakah bersifat positif (searah) ataukah negatif (berlawanan arah). Perhitungan *Estimate for path coefficients* dapat dilakukan melalui suatu prosedur yang terdapat pada bootstrapping (Musyaffi, 2021).

3. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

SRMR adalah Standardized Root mean square residual yang merupakan alat ukuran fit model (kecocokan model). Syarat yang digunakan adalah nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan model fit (cocok) sedangkan nilai SRMR antara 0,08 sampai dengan 0,10 masih dapat diterima (Yamin, 2021).

4. *Norm Fixed Index (NFI)*

NFI merupakan ukuran perbandingan antara proposed model dan null model. Nilai NFI akan bervariasi dari 0 (no-fit et al) – 1 (perfect fit). Seperti halnya TLI tidak ada nilai absolut yang dapat digunakan sebagai standar, tetapi umumnya direkomendasikan sama atau > 0.90 (Ghozali, 2021).

3.4.3 Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%. Dasar pengujian hipotesis yaitu apabila nilai Sig < 0,05 maka hipotesis statistik diterima, sedangkan jika nilai Sig > 0,05 maka hipotesis statistik ditolak. Jika *outer* model bernilai signifikan (nilai sig<0,05) maka indikator bersifat valid, dan apabila *inner* model bernilai signifikan (nilai sig<0,05) maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan.