BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri maritim merupakan sektor strategis yang menopang perekonomian global. Data dari *United Nations Conference on Trade and Development* (UNCTAD, 2024) menunjukkan bahwa sekitar 80% volume perdagangan internasional diangkut melalui jalur laut, sehingga sektor pelayaran berperan vital dalam menjaga stabilitas rantai pasok global. Sebagai negara kepulauan terbesar di dunia, Indonesia sangat bergantung pada sektor pelayaran untuk mendukung konektivitas antarpulau dan pertumbuhan ekonomi nasional (UNCTAD, 2024).

Seiring meningkatnya perdagangan dunia, industri pelayaran menghadapi tantangan signifikan. Digitalisasi dan transisi menuju green shipping mendorong transformasi operasional yang memerlukan adaptasi teknologi dan sumber daya manusia (Xue & Lai, 2024). Peningkatan standar keselamatan dan regulasi lingkungan dari organisasi internasional turut memperketat persyaratan operasional kapal. Di tengah perubahan ini, tenaga kerja maritim dituntut tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan beradaptasi dan mengelola tekanan kerja guna mendukung produktivitas serta keberlanjutan industri pelayaran (UNCTAD, 2024).

Tingginya tuntutan kerja di sektor pelayaran telah menjadi perhatian internasional karena berdampak langsung terhadap kesehatan mental awak kapal

dan keselamatan pelayaran. International Maritime Organization (IMO, 2025) menegaskan bahwa kelelahan (f*atigue*), jam kerja yang panjang, ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat, serta tingginya beban kerja merupakan isu prioritas yang perlu ditangani karena berpotensi menurunkan kewaspadaan awak kapal dan meningkatkan risiko kecelakaan pelayaran. Sejalan dengan itu, International Labour Organization (ILO) bersama IMO menyatakan bahwa perlindungan terhadap kesehatan mental, pengelolaan stres kerja, dan kesejahteraan psikologis pelaut merupakan bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan berkelanjutan (ILO & IMO, 2024).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh tinjauan sistematis Hofmann *et al.,* (2024) yang menunjukkan bahwa kelelahan pada pelaut dipengaruhi oleh jam kerja yang panjang, masa penugasan yang lama di laut, keterbatasan interaksi dengan keluarga, serta tingginya tuntutan operasional kapal. Kondisi tersebut meningkatkan risiko stres kerja yang berkelanjutan dan pada akhirnya dapat berkembang menjadi *Burnout*, sehingga berpotensi mengganggu kinerja individu maupun keselamatan operasional pelayaran.

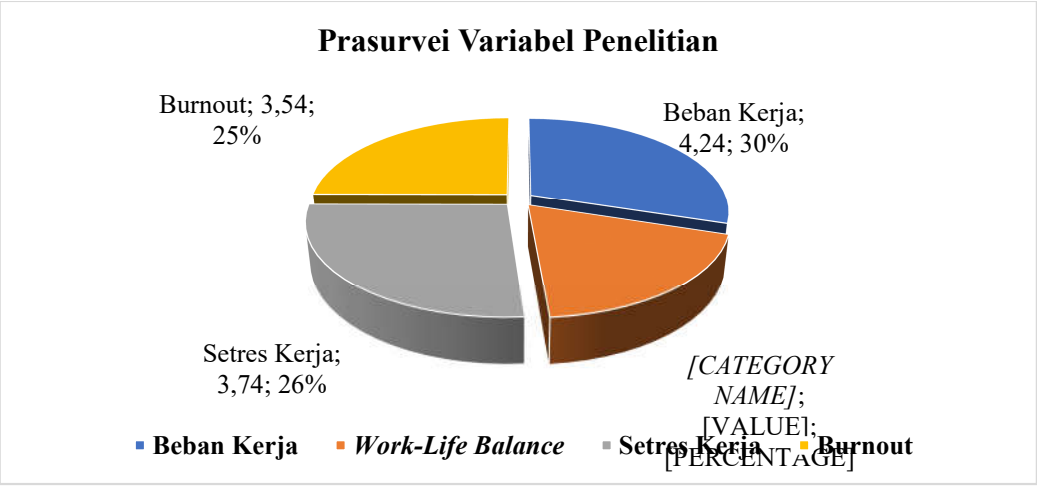
Komitmen internasional untuk mengatasi permasalahan ini semakin diperkuat melalui amandemen Maritime Labour Convention (MLC) 2006 yang mulai berlaku sejak Desember 2024. Amandemen tersebut menekankan penyediaan fasilitas rekreasi dan akses internet yang layak bagi awak kapal sebagai upaya mendukung kesejahteraan mental mereka selama bertugas di laut (International Labour Organization, 2024).

Dalam konteks Indonesia, tantangan serupa turut dirasakan oleh para pekerja di sektor pelayaran nasional. Pekerja pelayaran masih menghadapi berbagai tantangan, seperti jam kerja yang panjang, sistem kerja berbasis kontrak, dan penugasan dalam waktu lama di laut yang berpotensi meningkatkan stres kerja dan *Burnout*. Oleh karena itu, penguatan sumber daya manusia maritim perlu difokuskan tidak hanya pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pengelolaan beban kerja dan kesejahteraan psikologis untuk mendukung industri pelayaran yang berkelanjutan (UNCTAD, 2024). Kondisi tersebut, jika tidak dikelola dengan baik, akan berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan angka kecelakaan, dan mengancam keselamatan pelayaran di perairan Nusantara.

Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Malahayati Aceh merupakan perguruan tinggi kedinasan di bawah naungan Kementerian Perhubungan yang bertugas mencetak perwira transportasi laut berkualitas. Pada tahun 2024, institusi ini mewisudakan 445 orang perwira transportasi laut Angkatan IX, yang terdiri atas Program Studi Nautika sebanyak 87 orang, Program Studi Permesinan Kapal sebanyak 75 orang, Program Studi Sistem Kelistrikan Kapal sebanyak 44 orang, serta Program Diklat Peningkatan II Angkatan I sebanyak 224 orang (Acehtrend, 2024). Melalui tema wisuda "*Transforming Humanistic, Character-Driven, and Futuristic Transportation Leaders*," institusi ini menekankan pentingnya pengembangan SDM maritim yang berkarakter, berpikir kritis, kreatif, dan fleksibel dalam menghadapi persaingan global (Koran Jakarta, 2024).

Lulusan Poltekpel Malahayati diharapkan mampu beradaptasi dan berkolaborasi dalam berbagai situasi kerja, dengan penguasaan *soft skill* seperti komunikasi, kerja sama tim, serta sikap profesional dan integritas tinggi (Koran Jakarta, 2024). Sebagai lulusan sekolah kedinasan Kemenhub, Poltekpel Malahayati berprospek karier sebagai CPNS di lingkungan Kementerian Perhubungan maupun perwira kapal di industri pelayaran (Patriot Muda, 2024).

Kemudian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa para awak kapal tersebut menghadapi tekanan psikologis yang serius. Hasil pra-survei awal yang dilakukan terhadap 30 awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh yang telah bekerja di industri maritim mengungkapkan temuan yang mengkhawatirkan. Gambar 1.1 berikut menyajikan gambaran umum tingkat rata-rata keempat variabel utama dalam penelitian ini.



Gambar 1.1 Rata-rata Skor Variabel Penelitian Hasil Pra-Survei (n=30)
Sumber: Data Pra-Survei, 2026.

Berdasarkan Gambar 1.1, secara keseluruhan, responden melaporkan tingkat beban kerja yang tinggi dengan nilai rata-rata 4,24 dari skala maksimal 5. nilai ini mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang dialami oleh awak kapal

berada pada kategori yang sangat berat. Indikator beban kerja secara keseluruhan (BK.4) dan tuntutan pengelolaan informasi (BK.5) bahkan mencapai nilai rata-rata 4,67, yang menunjukkan bahwa awak kapal tidak hanya merasakan tekanan pekerjaan yang sangat berat, tetapi juga kewalahan dalam mengelola informasi di era digitalisasi maritim yang menuntut pemrosesan data dan komunikasi yang cepat dan akurat. Indikator lainnya seperti kecepatan kerja (BK.1) mencapai 4,03, tuntutan beberapa tugas secara bersamaan (BK.2) mencapai 4,00, jumlah pekerjaan (BK.3) mencapai 4,07, dan tuntutan mempertahankan perhatian (BK.6) mencapai 4,03. Temuan ini mengonfirmasi bahwa beban kerja yang dihadapi awak kapal tidak hanya bersifat kuantitatif (jumlah tugas yang banyak), tetapi juga kualitatif (kompleksitas dan tuntutan kognitif yang tinggi), yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan maritim modern yang semakin terdigitalisasi dan terintegrasi.

Kemudian pada variabel *Work-Life Balance* yang berada pada kategori sangat rendah dengan nilai rata-rata hanya 2,67. Seluruh indikator *Work-Life Balance* berada di bawah angka 2,70, yang berarti responden cenderung setuju bahwa pekerjaan mereka sangat mengganggu kehidupan pribadi. Indikator pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (WLB.1) mencapai 2,67, kesulitan menjalani kehidupan pribadi (WLB.2) mencapai 2,63, kehilangan kesempatan pribadi (WLB.3) mencapai 2,70, kehidupan pribadi mengurangi energi kerja (WLB.4) mencapai 2,70, kelelahan akibat persoalan pribadi (WLB.5) mencapai 2,67, dan yang paling memprihatinkan, indikator pekerjaan memberikan energi positif (WLB.6) hanya mencapai 2,67. Temuan yang sangat signifikan adalah

rendahnya skor pada indikator WLB.6 ("Pekerjaan memberikan energi bagi saya untuk menjalani aktivitas pribadi") yang hanya mencapai 2,67. Fenomena ini menunjukkan bahwa tidak ada efek timbal balik yang positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana pekerjaan justru menguras habis sumber daya mental mereka tanpa memberikan kesempatan pemulihan yang memadai. Kondisi ini sejalan dengan temuan Zhao *et al.* (2022) bahwa periode panjang jauh dari rumah secara signifikan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan berkontribusi terhadap tekanan psikologis pada pelaut. Rendahnya *Work-Life Balance* ini juga mengindikasikan bahwa meskipun regulasi internasional seperti amandemen MLC 2006 telah mewajibkan penyediaan fasilitas kesejahteraan, implementasinya di tingkat operasional kapal masih sangat jauh dari harapan.

Dampak dari kondisi tersebut adalah tingginya tingkat stres kerja yang dialami responden, dengan nilai rata-rata 3,74. Seluruh indikator stres kerja berada pada level tinggi. Indikator memikirkan pekerjaan di luar jam kerja (SK.1) mencapai 3,80, memikirkan pekerjaan saat liburan (SK.2) mencapai 3,73, kecenderungan cepat marah (SK.3) mencapai 3,80, kecenderungan mudah tersinggung (SK.4) mencapai 3,73, tuntutan pekerjaan yang berat dan menekan (SK.5) mencapai 3,70, dan konflik pekerjaan-kehidupan pribadi (SK.6) mencapai 3,70. Tingginya angka stres kerja ini mengonfirmasi bahwa beban kerja yang tinggi dan *Work-Life Balance* yang buruk telah memicu respons stres yang signifikan. Responden mengaku terus memikirkan pekerjaan meskipun di luar jam kerja dan saat berlibur, serta mengakui adanya konflik yang nyata antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini mencerminkan ketidakmampuan

individu untuk melepaskan diri dari tekanan pekerjaan, yang merupakan ciri khas dari iritasi kognitif dan emosional akibat stres kerja berkepanjangan (Constantio & Bangun, 2025). Temuan ini sangat mengkhawatirkan karena stres kerja yang kronis tidak hanya mengancam kesehatan individu, tetapi juga dapat mengganggu kinerja dan keselamatan operasional kapal melalui penurunan konsentrasi dan kualitas pengambilan keputusan.

Masalah tersebut dapat memunculkan gejala *Burnout* pada responden, dengan nilai rata-rata 3,54. Dimensi kelelahan emosional (B.1) mencapai 3,70, merasa kehabisan tenaga (B.2) mencapai 3,47, merasa bekerja terlalu keras (B.3) mencapai 3,47, menjadi kurang peduli terhadap orang lain (B.4) mencapai 3,70, menjadi lebih keras secara emosional (B.5) mencapai 3,47, dan merasa kurang berprestasi (B.6) mencapai 3,47. Dimensi kelelahan emosional dan depersonalisasi mencapai nilai tertinggi yaitu 3,70. Kedua temuan ini sangat signifikan karena menurut Maslach dan Leiter (2021), kelelahan emosional dan depersonalisasi merupakan dua dari tiga dimensi inti *Burnout* yang paling berbahaya, karena menandakan bahwa individu tidak hanya merasa lelah, tetapi juga mulai kehilangan keterhubungan emosional dengan pekerjaan dan lingkungan sekitarnya. Kondisi ini sangat mengancam keselamatan operasional kapal karena *Burnout* dapat menurunkan kewaspadaan, konsentrasi, dan kemampuan pengambilan keputusan sehingga meningkatkan risiko *human error* dalam operasional pelayaran (Brooks & Greenberg, 2022). Lebih lanjut, IMO (2025) menyatakan bahwa penurunan kewaspadaan akibat kelelahan psikologis merupakan prediktor utama kecelakaan di laut, di mana sekitar 80% kecelakaan

kapal disebabkan oleh *human error* yang sering kali berakar pada kelelahan psikologis dan *Burnout*.

Temuan pra-survei ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pekerja pelaut Indonesia menghadapi beban kerja tinggi, sistem kerja berbasis kontrak, dan penugasan dalam waktu lama di laut yang berpotensi meningkatkan stres kerja dan *Burnout* (Sijabat & Hermawati, 2021). Selain itu, kesepian dan keterbatasan aktivitas rekreasi di atas kapal turut berdampak terhadap tingkat stres kerja personal maritim (Hermawati & Suganjar, 2021). Data pra-survei ini juga memperkuat temuan Baygi *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa pelaut rentan mengalami kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat mengganggu kesehatan maupun keselamatan kerja. Temuan yang paling mengkhawatirkan adalah dimensi kelelahan emosional (B.1=3,70) dan depersonalisasi (B.4=3,70) yang mencapai nilai tertinggi, yang menurut IMO (2025) merupakan prediktor utama penurunan kewaspadaan dan peningkatan risiko kecelakaan di laut. Penurunan kewaspadaan ini sangat berbahaya, mengingat 80% kecelakaan kapal disebabkan oleh *human error* yang sering kali berakar pada kelelahan psikologis dan *Burnout* (Brooks & Greenberg, 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Burnout* pada pelaut dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus tanpa waktu pemulihan yang memadai. Jonglertmontree *et al.,* (2022) menjelaskan bahwa jam kerja yang panjang, kualitas tidur yang buruk, kelelahan kronis, dan tingginya tekanan pekerjaan merupakan faktor utama yang menjadi penyebab munculnya

Burnout pada awak kapal. Kondisi tersebut semakin meningkatkan risiko menurunnya konsentrasi dan kualitas pengambilan keputusan selama menjalankan tugas di atas kapal.

Selain faktor pekerjaan, perubahan kondisi industri pelayaran pascapandemi juga memperburuk kesehatan mental pelaut. Qin *et al.,* (2022) menemukan bahwa perpanjangan masa kontrak akibat krisis pergantian awak kapal (*crew change crisis*) meningkatkan kelelahan psikologis, stres, dan *Burnout* karena pelaut harus berada di atas kapal lebih lama serta terpisah dari keluarga dalam waktu yang berkepanjangan.

Berdasarkan fenomena tersebut, awak kapal dari Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Malahayati Aceh sebagai lulusan yang bekerja pada industri pelayaran memiliki karakteristik pekerjaan yang serupa dengan objek penelitian pada berbagai studi tersebut. Tuntutan pekerjaan di atas kapal, sistem kerja bergilir, masa kontrak yang panjang, serta tingginya tanggung jawab terhadap keselamatan pelayaran menjadikan *Burnout* sebagai fenomena yang relevan untuk dikaji pada awak kapal dari Poltekpel Malahayati Aceh.

Beban kerja merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi pelaut karena pekerjaan di atas kapal menuntut kesiapan fisik dan mental secara berkelanjutan. Awak kapal dari Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Malahayati Aceh yang bekerja pada perusahaan pelayaran harus melaksanakan tugas operasional, navigasi, pemeliharaan kapal, serta memenuhi berbagai persyaratan administrasi dan keselamatan dalam waktu yang telah ditentukan. Tanggung jawab tersebut sering kali disertai sistem kerja bergilir (*watchkeeping*), jam kerja yang panjang,

dan waktu istirahat yang terbatas sehingga meningkatkan beban kerja yang dirasakan oleh awak kapal (Baygi *et al.,* 2022).

Tingginya beban kerja tidak hanya dipengaruhi oleh banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga oleh kondisi operasional kapal yang dinamis. Pelaut dituntut tetap bekerja pada berbagai situasi, seperti cuaca buruk, jadwal pelayaran yang padat, serta keterbatasan jumlah awak kapal. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pelaut harus menjalankan lebih dari satu tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan, sehingga meningkatkan kelelahan fisik maupun mental (Oldenburg *et al.,* 2021). Hal ini terkonfirmasi dari data pra-survei yang menunjukkan indikator tuntutan beberapa tugas secara bersamaan (BK.2) mencapai nilai 4,00, yang berarti responden sangat setuju bahwa mereka harus menangani banyak tugas dalam waktu yang sama.

Penelitian mengenai kesehatan kerja pelaut menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor risiko utama yang memengaruhi kesejahteraan pekerja. Jepsen *et al.,* (2022) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan, jam kerja yang panjang, dan kurangnya waktu pemulihan dapat menurunkan kondisi kesehatan fisik maupun psikologis pelaut. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, kemampuan berkonsentrasi, ketelitian dalam bekerja, dan kualitas pengambilan keputusan akan menurun sehingga berpotensi meningkatkan risiko kesalahan operasional di atas kapal.

Selain beban kerja, tantangan lain yang tidak kalah signifikan dalam industri pelayaran adalah *Work-Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja). *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk

menyeimbangkan tuntutan antara peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadi, termasuk keluarga, sosial, dan rekreasi (Allen *et al.,* 2022). Dalam konteks sektor pelayaran, *Work-Life Balance* menjadi isu yang krusial karena karakteristik pekerjaan yang mengharuskan pelaut berada di laut dalam jangka waktu yang panjang, terisolasi dari keluarga dan lingkungan sosialnya. Data pra-survei yang menunjukkan rata-rata *Work-Life Balance* hanya 2,67 mengonfirmasi bahwa masalah ini sangat nyata dan parah.

Awak kapal dari Poltekpel Malahayati Aceh yang bekerja di industri pelayaran, menghadapi tantangan unik dalam mencapai *Work-Life Balance*. Masa kontrak kerja di atas kapal yang berlangsung selama berbulan-bulan, bahkan hingga satu tahun, mengakibatkan keterpisahan fisik dan emosional dari keluarga. Penelitian oleh Zhao *et al.,* (2022) menyatakan bahwa "*extended periods away from home significantly disrupt Work-Life Balance and contribute to psychological strain among seafarers*" (periode panjang jauh dari rumah secara signifikan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan berkontribusi terhadap tekanan psikologis pada pelaut). Kondisi ini diperparah dengan keterbatasan komunikasi akibat jaringan internet yang tidak stabil di laut, sehingga pelaut kehilangan momen-momen penting bersama keluarga, seperti kelahiran anak, perayaan hari besar, atau bahkan saat anggota keluarga sakit.

Kemudian, sistem kerja berbasis kontrak yang diterapkan di industri pelayaran nasional turut memperburuk *Work-Life Balance*. Sijabat dan Hermawati (2021) menemukan bahwa pekerja pelaut Indonesia tidak hanya menghadapi beban kerja tinggi, tetapi juga sistem kerja berbasis kontrak yang menyebabkan

ketidakpastian masa depan karier dan kesulitan dalam merencanakan kehidupan pribadi. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi ini berpotensi menimbulkan konflik peran (work-family conflict), di mana tuntutan pekerjaan mengganggu pemenuhan peran keluarga dan sebaliknya. Hal ini terkonfirmasi dari data pra-survei yang menunjukkan indikator konflik pekerjaan-kehidupan pribadi (SK.6) mencapai nilai 3,70.

Keterbatasan aktivitas rekreasi di atas kapal juga menjadi faktor yang memengaruhi *Work-Life Balance* pelaut. Hermawati dan Suganjar (2021) menjelaskan bahwa minimnya fasilitas rekreasi dan hiburan di atas kapal menyebabkan pelaut kehilangan kesempatan untuk melepaskan penat dan memulihkan kondisi psikologisnya. Meskipun amandemen MLC 2006 mewajibkan penyediaan fasilitas rekreasi dan akses internet yang layak, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, terutama pada kapal-kapal dengan manajemen yang kurang memperhatikan kesejahteraan awak kapal.

Dampak buruk dari ketidakseimbangan kehidupan kerja terhadap kesehatan mental pelaut telah dibuktikan oleh berbagai penelitian. Allen *et al.,* (2022) menyatakan bahwa "*employees who experience poor Work-Life Balance are more likely to report higher levels of stress and Burnout symptoms*" (karyawan yang mengalami *Work-Life Balance* yang buruk lebih cenderung melaporkan tingkat stres dan gejala *Burnout* yang lebih tinggi). Kondisi ini terjadi karena ketidakmampuan individu untuk memulihkan energi psikologis di luar jam

kerja, sehingga sumber daya mental terus terkuras dan pada akhirnya menyebabkan kelelahan emosional.

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* yang buruk tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada organisasi dan keselamatan operasional. García-Cabrera *et al.,* (2023) menemukan bahwa pelaut dengan *Work-Life Balance* rendah memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya menurunkan konsentrasi dan kualitas pengambilan keputusan. Hal ini sangat berbahaya dalam konteks pelayaran, di mana kesalahan kecil dapat berakibat fatal bagi keselamatan kapal dan seluruh awaknya.

Hubungan antara beban kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui mekanisme psikologis yang lebih kompleks, salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja didefinisikan sebagai respons fisik dan psikologis individu terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki untuk memenuhinya (Lazarus & Folkman, 1984). Ketika individu merasakan bahwa tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki, maka timbul respons stres yang dapat bersifat akut maupun kronis. Data pra-survei yang menunjukkan tingkat stres kerja yang tinggi (rata-rata 3,74) secara kuat mengindikasikan bahwa stres kerja berperan sebagai jembatan yang menghubungkan beban kerja dan *Work-Life Balance* yang buruk dengan munculnya gejala *Burnout*.

Peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan *Burnout* telah dibuktikan oleh berbagai penelitian empiris. Kim *et al.,* (2023) menyatakan bahwa "job stress significantly mediates the relationship

between workload and *Burnout*" (stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara beban kerja dan *Burnout*). Mekanisme ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources* (JD-R) Model yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2021). Menurut model ini, tuntutan pekerjaan yang tinggi (*job demands*) seperti beban kerja yang berlebihan akan menguras energi fisik dan psikologis individu, yang pada gilirannya memicu respons stres. Apabila stres ini berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya sumber daya yang memadai untuk mengatasinya, maka individu akan mengalami *Burnout*.

Dalam konteks pelayaran, mekanisme mediasi ini sangat relevan. Beban kerja yang tinggi di atas kapal yang mencakup tugas navigasi, pemeliharaan, administrasi, dan tanggung jawab keselamatan menciptakan tekanan yang terus-menerus. Pelaut yang tidak memiliki mekanisme koping yang efektif atau dukungan sosial yang memadai akan mengalami peningkatan stres kerja. Stres yang berkepanjangan ini kemudian memicu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri, yang merupakan tiga dimensi utama *Burnout* (Maslach & Leiter, 2021). Temuan pra-survei yang menunjukkan bahwa indikator kelelahan emosional (B.1=3,70) dan depersonalisasi (B.4=3,70) menjadi yang tertinggi di antara indikator *Burnout* lainnya memperkuat validitas model teoritis ini.

Selain itu, stres kerja juga memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Burnout*. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menciptakan konflik peran yang menjadi sumber stres yang signifikan. Allen *et al.,* (2022) menjelaskan bahwa individu yang mengalami konflik pekerjaan-

keluarga cenderung melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan risiko *Burnout*. Dalam konteks pelaut yang terpisah dari keluarga dalam waktu lama, konflik peran ini menjadi sangat akut dan berpotensi menjadi sumber stres kronis.

Penelitian oleh García-Cabrera *et al.,* (2023) semakin memperkuat peran stres kerja sebagai mediator dengan menemukan bahwa "*job stress acts as a significant mediator linking job demands and Burnout across high-risk occupations*" (stres kerja bertindak sebagai mediator signifikan yang menghubungkan tuntutan pekerjaan dan *Burnout* pada pekerjaan berisiko tinggi). Temuan ini menunjukkan bahwa dalam pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi seperti pelayaran, stres kerja memegang peranan sentral dalam proses terbentuknya *Burnout*. Oleh karena itu, upaya pencegahan *Burnout* tidak dapat dilakukan hanya dengan mengurangi beban kerja atau meningkatkan *Work-Life Balance* secara langsung, tetapi juga harus melibatkan manajemen stres kerja yang efektif.

Penelitian di Indonesia juga mendukung peran mediasi stres kerja dalam konteks sektor maritim. Sari dan Nugroho (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa beban kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja yang berdampak pada *Burnout* tenaga kerja sektor transportasi laut di Indonesia. Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan jalur kritis yang menghubungkan faktor-faktor pekerjaan dengan *Burnout* pada pekerja maritim.

Berdasarkan mekanisme tersebut, penelitian ini memposisikan stres kerja sebagai variabel mediasi yang menghubungkan beban kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Poltekpel Malahayati Aceh. Pemahaman tentang peran mediasi ini sangat penting karena memberikan landasan bagi intervensi yang lebih komprehensif dalam mengatasi *Burnout* di sektor pelayaran.

Penelitian internasional tentang *Burnout* pada pekerja maritim telah dilakukan secara ekstensif di negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Inggris, Jerman, Denmark, Norwegia, dan Korea Selatan (Baygi *et al.,* 2022; Brooks & Greenberg, 2022; Jonglertmontree *et al.,* 2022; Oldenburg *et al.,* 2021; Kim & Lee, 2022), dengan temuan konsisten bahwa kelelahan pelaut dipengaruhi oleh jam kerja panjang, masa penugasan lama di laut, keterbatasan interaksi dengan keluarga, serta tingginya tuntutan operasional kapal (Hofmann *et al.,* 2024). Namun demikian, penelitian pada pelaut Indonesia masih sangat terbatas dan mayoritas menggunakan pendekatan kualitatif (Sijabat & Hermawati, 2021; Hermawati & Suganjar, 2021), sehingga belum memberikan gambaran kuantitatif yang komprehensif tentang faktor-faktor determinan *Burnout* pada tenaga kerja maritim Indonesia.

Selain itu, penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang memengaruhi *Burnout* pada pelaut cenderung bersifat parsial, hanya menguji hubungan antara dua atau tiga variabel secara terpisah, seperti hubungan antara beban kerja dan stres kerja (Kim *et al.,* 2023), stres kerja dan *Burnout* (Situmorang, 2025; Hidayat, 2026), atau *Work-Life Balance* dan stres kerja (David *et al.,* 2025; Kusnadi *et al.,*

2025), tanpa mengintegrasikannya dalam satu model komprehensif yang menguji peran mediasi stres kerja secara simultan.

Penelitian oleh Sari dan Nugroho (2023) memang telah menguji pengaruh beban kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja dan *Burnout* pada tenaga kerja transportasi laut di Indonesia, namun penelitian tersebut tidak menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) yang mampu menguji hubungan mediasi secara simultan dan komprehensif dengan konstruk laten, indikator, dan hubungan mediasi secara bersamaan (Hair *et al.,* 2022).

Secara metodologis, penelitian tentang stres kerja dan *Burnout* pada sektor maritim Indonesia mayoritas menggunakan metode kualitatif atau deskriptif kuantitatif sederhana (Sijabat & Hermawati, 2021; Hermawati & Suganjar, 2021), sementara penelitian kuantitatif yang ada cenderung menggunakan analisis regresi berganda atau korelasi yang memiliki keterbatasan dalam menguji model dengan variabel mediasi dan konstruk laten, padahal penggunaan SEM-PLS dengan prosedur bootstrapping dan pengujian validitas diskriminan menggunakan HTMT (Henseler *et al.,* 2015; Hair *et al.,* 2022) dapat memberikan hasil estimasi yang lebih stabil dan akurat untuk menguji hubungan kausal antarvariabel secara simultan.

Secara teoritis, penelitian yang menerapkan *Job Demands-Resources* (JD-R) *Theory* (Bakker & Demerouti, 2022) pada sektor maritim Indonesia dengan memposisikan *Work-Life Balance* sebagai job resource yang kritis bagi pelaut masih sangat terbatas, padahal *Work-Life Balance* berfungsi sebagai sumber daya

yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan (Haar *et al.,* 2021; Kelliher *et al.,* 2021), terutama bagi pelaut yang terpisah dari keluarga dalam waktu lama (Zhao *et al.,* 2022; Allen *et al.,* 2022).

Penelitian ini juga mengisi kesenjangan kontekstual terkait implementasi amandemen Maritime Labour Convention (MLC) 2006 yang mulai berlaku Desember 2024 (International Labour Organization, 2024), transformasi digital menuju green shipping (Xue & Lai, 2024), dan kebijakan kesehatan mental pelaut (IMO, 2025; ILO & IMO, 2024) yang belum dievaluasi dampaknya terhadap *Burnout* pelaut Indonesia. Berangkat dari identifikasi berbagai kesenjangan tersebut mulai dari keterbatasan penelitian kuantitatif pada pelaut Indonesia, temuan empiris pra-survei yang mengonfirmasi tingginya beban kerja (4,24), rendahnya *Work-Life Balance* (2,67), tingginya stres kerja (3,74), dan mulai munculnya gejala *Burnout* (3,54), kelemahan model parsial yang belum mengintegrasikan keempat variabel dalam satu kerangka mediasi, keterbatasan metodologis dengan belum digunakannya SEM-PLS, hingga minimnya aplikasi JD-R Theory dan evaluasi kebijakan maritim terkini penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) yang signifikan.

Kebaruan tersebut mencakup integrasi empat variabel utama (beban kerja, *Work-Life Balance*, stres kerja, dan *Burnout*) dalam satu model mediasi yang menguji peran stres kerja sebagai mediator secara simultan, penggunaan SEM-PLS pada sektor maritim Indonesia, aplikasi JD-R Theory dengan memposisikan *Work-Life Balance* sebagai *job resource* kritis dalam konteks pelaut Indonesia,

serta evaluasi dampak kebijakan maritim terkini terhadap *Burnout* yang belum pernah dikaji sebelumnya.

Berdasarkan uraian fenomena empiris dari hasil pra-survei, identifikasi kesenjangan dan kebaruan tersebut, urgensi penelitian ini menjadi sangat jelas untuk dilakukan. Peneliti bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga kerja maritim Indonesia, khususnya awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah penulis susun sebelumnya, rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh?
2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap stres kerja pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh?
4. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh?

6. Apakah stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh?
7. Apakah stres kerja memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap stres kerja pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.
5. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.
6. Untuk menganalisis peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

7. Untuk menganalisis peran stres kerja dalam memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* pada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat kerangka *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan seperti beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Selain itu, penelitian ini memperkaya literatur mengenai peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan *Burnout*. Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam pengembangan teori *Work-Life Balance*, di mana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan individu. Dengan demikian, penelitian ini memberikan penguatan teoritis terkait pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam mencegah *Burnout*, khususnya pada sektor pelayaran.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Institusi Pendidikan (Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan vokasi, khususnya dalam mempersiapkan awak kapal yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kesiapan mental dalam

menghadapi tekanan kerja di sektor maritim. Dalam era maritim modern, kesiapan psikologis menjadi aspek penting dalam menunjang keberhasilan karir lulusan. Kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola stres kerja dan tekanan lingkungan kerja. Oleh karena itu, institusi pendidikan dapat mengintegrasikan aspek manajemen stres dan *Work-Life Balance* dalam kurikulum pembelajaran.

2. Bagi Industri Pelayaran/Perusahaan Maritim

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam mengelola beban kerja dan meningkatkan *Work-Life Balance* karyawan. Hal ini penting untuk mengurangi tingkat *Burnout* yang dapat berdampak pada keselamatan dan produktivitas kerja. Perusahaan pelayaran perlu memperhatikan faktor psikologis tenaga kerja sebagai bagian dari strategi keselamatan kerja.

3. Bagi Awak Kapal /Tenaga Kerja Maritim

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada awak kapal dari Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi untuk menghindari stres kerja dan *Burnout*. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, individu diharapkan dapat lebih mampu mengelola tekanan kerja secara efektif.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor maritim. Selain itu, penelitian ini juga membuka peluang untuk

pengembangan model penelitian yang lebih kompleks, seperti penambahan variabel moderasi atau pengujian pada sektor industri lainnya.