

Analisis Stres Kerja, Kesehatan Mental dan Motivasi Kinerja, Terhadap Kinerja Karyawan dalam Bidang Pelayaran

Analysis of work Stress, Mental Health, and Work Motivation on Employee Performance in the Maritime Industry

Shalma Putri Rigianty¹, Vesti Nadari Artisti².

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

Narahubung: Shalma Putri Rigianty¹, email: shalma10121661@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 12/07/2025

Diterima: 13/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Stres Kerja, Kesehatan Mental,
Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan,
Industri Pelayaran.

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara menyeluruh mengenai interaksi antara stress kerja, kesehatan mental, dan motivasi kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dalam industri pelayaran, dengan studi kasus pada karyawan *Norwegian Cruise Line* (NCL). Analisis tematik dilakukan untuk mengetahui pola pengalaman subjektif responden. Hasil menunjukkan empat tema utama: (1) Stres kerja, disebabkan oleh beban kerja dan ritme cepat, lalu dikelola melalui strategi *copping* individu dan dukungan sosial. (2) Kesehatan mental karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dikapal, namun dapat dijaga dengan pemikiran positif, memanfaatkan fasilitas, dan interaksi sosial. (3) Motivasi kerja lebih terdorong dengan faktor ekstinsik seperti kompensasi finansial dan faktor intrinsik peluang pengembangan karir dan pengalaman internasional. (4) Ditemukan keterkaitan erat kemampuan mengelola stres dan menjaga kesehatan mental, yang didukung oleh motivasi kerja yang kuat, kontribusi positif pada peningkatan kinerja karyawan. Studi ini menggambarkan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi dan holistik di industri pelayaran guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

A B S T R A C T

This research aims to thoroughly analyze the interaction between work stress, mental health, and work motivation, as well as their impact on employee performance in the shipping industry, with a case study on employees of Norwegian Cruise Line (NCL). Using the phenomenological qualitative method, data were collected through online interviews and essay questionnaires targeting five NCL employee respondents, all of whom were assigned to the Norwegian Joy ship. Thematic analysis was conducted to identify the patterns of respondents' subjective experiences. The results show four main themes: (1) Work stress, caused by workload and fast pace, then managed through individual coping strategies and social support. (2) Employees' mental health is influenced by the working environment on the ship, but it can be maintained through positive thinking, utilizing facilities, and social interactions. (3) Work motivation is more driven by extrinsic factors such as financial compensation and intrinsic factors like career development opportunities and international experience. (4) A strong correlation was found between the ability to manage stress and maintain mental health, supported by strong work motivation, contributing positively to the improvement of employee performance. This study illustrates the importance of integrated and holistic human resource management (HRM) strategies in the shipping industry to enhance employee well-being and performance.

Keywords:

Work Stress, Mental Health, Work
Motivation, Employee Performance,
Shipping Industry

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Perkembangan yang pesat di industri pelayaran saat ini, serta tingginya permintaan jasa perjalanan wisata mewah berbasis kapal pesiar, hal tersebut telah menciptakan peluang ekonomi yang signifikan. Tetapi di balik kemewahan yang ditawarkan, terdapat realitas kerja yang penuh tekanan bagi para kru atau karyawan kapal pesiar. Karakteristik pekerjaan di kapal pesiar mencakup beban kerja yang tinggi dan jam kerja panjang, serta harus bekerja jauh dari keluarga dengan waktu yang lama. Selain itu, keterbatasan ruang sosial di atas kapal dapat menjadi pemicu stres berkepanjangan. Kondisi kerja yang menantang ini tidak hanya berdampak pada Kesehatan mental karyawan, tetapi juga memengaruhi motivasi dan hasil kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan data yang resmi diterbitkan dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus tahun 2024, BPS mengemukakan penurunan tingkat pengangguran di Indonesia. Meskipun tingkat pengangguran di Indonesia mengalami penurunan, tetapi persaingan di dunia kerja semakin kompetitif, termasuk dalam sektor pelayaran. Dalam Buku *"The World of the Seafarer"* (Sampson & Gekara, 2021), disebutkan bahwa pekerjaan di kapal pesiar menuntut ketahanan fisik dan psikologis yang tinggi, sehingga risiko stress kerja cenderung lebih besar dibandingkan dengan pekerjaan yang ada di darat. Selain itu, faktor budaya kerja yang multinasional, jarak yang jauh dari keluarga, dan jadwal kerja yang padat menjadi pemicu tekanan mental yang signifikan.

Fenomena tersebut menjadi dasar pemilihan tema penelitian mengenai dampak interaksi antara stress kerja, Kesehatan mental, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di salah satu kapal milik perusahaan *Norwegian Cruise Line*. Penelitian ini tidak hanya penting secara akademis, tetapi juga secara praktis, mengingat hasil temuan dari penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan NCL maupun perusahaan lainnya baik di darat maupun di kapal untuk merumuskan kebijakan manajemen SDM yang lebih adaptif dan mendukung kesejahteraan kru kapal atau karyawannya. Penelitian ini dibuat dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menggali pengalaman karyawan yang bekerja di salah satu kapal pesiar perusahaan *Norwegian Cruise Line* dalam menghadapi tantangan kerja seperti stress kerja yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan di kapal pesiar.
2. Menganalisis bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kesehatan mental karyawan di kapal pesiar.
3. Mengidentifikasi faktor motivasi yang menjadi dominan serta hubungannya dengan stress kerja dan Kesehatan mental.
4. Menjelaskan keterkaitan ketiga faktor tersebut yang dapat memberikan dampak terhadap hasil kinerja karyawan.

2. Kajian Teori

Penelitian ini mengkaji beberapa teori utama yang relevan dengan tema penelitian stress kerja, Kesehatan mental, dan motivasi kerja. Teori *Transactional Model of Stress and Coping*, yang menjelaskan mengenai penilaian individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka dalam mengatasinya, respon stress yang muncul sangat dipengaruhi oleh respon pribadi dan strategi coping yang digunakan (Ben-Zur, 2019).

Kesehatan mental dalam konteks kerja merujuk pada kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan emosinya, berpikir positif, serta tetap produktif di tengah tekanan (WHO, 2022). Faktor-faktor risiko yang umum terjadi pada pekerja di kapal pesiar meliputi isolasi sosial di kapal, beban kerja yang intens dan kurangnya minat karyawan untuk mengikuti konseling psikologis yang telah disediakan di kapal pesiar.

Motivasi kerja dalam penelitian ini dikaji berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan oleh A.H Maslow dan *Two-Factor Theory* dari Herzberg. Pemikiran Maslow yang telah dikembangkan lebih lanjut oleh Trunfio *et al.* (2020), yang menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar seperti rasa aman dan memiliki, menjadi syarat sebelum individu mencapai aktualisasi diri. Herzberg membedakan pendorong motivasi menjadi dua, yaitu:

1. *Intrinsic* (internal): pengalaman internasional, pengakuan diri dan pengembangan karir.
2. *Ekstrinsik* (eksternal): gaji, bonus, kompensasi yang menarik dan fasilitas atau lingkungan kerja yang baik.

Selain itu, *Job Demands-Resources model* (JD-R) Menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan ketersediaan sumber daya akan menentukan tingkat motivasi dan performa kerja karyawan. Jika tuntutan kerja lebih dominan, maka risiko stress akan meningkat, dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Pemodelan ulang oleh Bakker dan Demerouti (2023) menegaskan pentingnya sumber daya organisasi seperti dukungan sosial dan lingkungan kerja yang sehat dalam menjaga semangat kerja dan produktivitas.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan kualitatif dengan metode fenomenologis untuk menggali pengalaman karyawan yang masih aktif bekerja di kapal pesiar. Narasumber yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah lima orang kru kapal Norwegian Cruise Line (NCL) yang sedang bertugas di kapal NJ.

Data informasi diperoleh melalui penyebaran kuesioner esai dan wawancara daring menggunakan platform video call WhatsApp dan Zoom. Teknik pengumpulan data dirancang agar lebih fleksibel, mengingat pekerjaan responden yang memerlukan mobilitas tinggi sehingga sering berpindah-pindah lokasi, serta menghadapi kendala jaringan yang kurang memadai. Jenis data yang dikumpulkan merupakan data kualitatif deskriptif.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis tematik. Setiap jawaban yang di peroleh dari responden diidentifikasi untuk menemukan tema-tema utama mengenai stress kerja, kondisi Kesehatan mental, motivasi kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di kapal pesiar.

4. Hasil Dan Pembahasan

a) Hasil penelitian

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan empat tema utama, yaitu:

1. Karyawan merasakan stres kerja akibat ritme kerja yang cepat dan beban kerja yang tinggi. Meskipun demikian, sebagian besar responden mengaku mampu mengelola stres mereka dengan cara berfikir positif, selalu berkomunikasi dengan keluarga, dan memanfaatkan fasilitas rekreasi yang disediakan khusus untuk kru kapal.
2. Kesehatan mental terganggu terutama saat menghadapi jadwal kerja yang panjang. Hasil wawancara daring dengan responden menemukan bahwa responden terkadang merasa kesepian dan cemas, hal tersebut masih dapat dikendalikan berkat dukungan rekan kerja.
3. Motivasi kerja banyak dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik seperti gaji dan kontrak kerja internasional yang menjanjikan penghasilan yang lebih besar. Sementara itu, faktor intrinsik muncul dari kebanggaan individu bisa berkeliling dunia, pengalaman internasional dan bekerja di perusahaan global.
4. Karyawan mampu bekerja dengan profesional dan mampu mengelola stres serta menjaga kesehatan mentalnya masing-masing, artinya hal tersebut dapat berdampak positif terhadap hasil kinerja. Responden yang memiliki strategi coping yang baik cenderung mampu produktif di tempat kerja dan tetap termotivasi.

b) Pembahasan

Temuan Temuan dari hasil penelitian ini mendukung teori Transactional Model of Stress and Coping, yang menyatakan bahwa persepsi individu terhadap tuntutan kerja menentukan tingkat stres yang dirasakan (Ben-Zur, 2019). Pada pembahasan stres kerja ini, responden yang memiliki cara pandang positif lebih mampu menghadapi tekanan, sehingga risiko stres kronis dapat ditekan. Selain itu, kesesuaian dengan teori Herzberg yang dibahas kembali oleh Bassous, menyoroti dominasi motivasi eksternal seperti gaji dan lingkungan kerja sebagai pendorong penting dalam mempertahankan semangat kerja (Bassous, 2019). Hasil penelitian juga menunjukkan pentingnya keseimbangan antara beban kerja dan sumber daya pendukung, sebagaimana diuraikan dalam Job Demands-Resources Model versi Bakker & Demerouti (2023), yang menjelaskan bahwa ketika dukungan sosial dan fasilitas perusahaan memadai, dampak negatif stres kerja terhadap kinerja dapat diminimalisir (Bakker & Demerouti, 2023). Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan manajemen SDM di industri pelayaran sebaiknya mengutamakan program pengelolaan stres, konseling kesehatan mental, serta sistem penghargaan yang memadai untuk menjaga motivasi karyawan dan performa kru kapal.

Menariknya, tren digitalisasi di sektor maritim saat ini juga membuka peluang penerapan teknologi untuk memonitor kesehatan mental awak kapal secara real time. Misalnya, beberapa perusahaan pelayaran global mulai mengadopsi aplikasi pemantau stres berbasis wearable device yang terintegrasi dengan sistem HR, sehingga manajemen dapat merespons lebih cepat jika terdeteksi lonjakan tekanan kerja yang signifikan. Pendekatan ini selaras dengan gagasan proactive coping yang mendorong organisasi untuk tidak hanya mengobati stres setelah muncul, tetapi juga mencegahnya sejak dini melalui teknologi dan sistem pendukung yang adaptif.

Dengan demikian, integrasi kebijakan manajemen SDM berbasis teori psikologi kerja klasik dan inovasi teknologi modern menjadi langkah penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kru kapal. Pendekatan ini tidak hanya relevan untuk perusahaan pelayaran, tetapi juga bagi sektor lain yang memiliki karakteristik kerja serupa: tekanan tinggi, mobilitas tinggi, serta keterbatasan akses ke layanan kesehatan mental konvensional. Investasi dalam program penguatan kesejahteraan mental karyawan bukan lagi sekadar tanggung jawab sosial, melainkan juga strategi bisnis berkelanjutan untuk menjaga performa organisasi di era digital.

5. Penutup

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stress kerja, Kesehatan mental dan motivasi kerja saing berkaitan erat dan dapat memberikan dampak langsung terhadap kinerja kru atau karyawan di industri pelayaran, khususnya pada perusahaan global seperti Norwegian Cruise Line. Dalam konteks ini, stres kerja umumnya muncul akibat tekanan ritme kerja yang cepat, bebankerja yang berat, serta jam kerja yang panjang. Meski demikian, para kru atau karyawan kapal mampu tetap bekerja secara profesional dengan mengelola stress melalui strategi coping personal dan dukungan sosial dari lingkungan kerja.

Kesehatan mental karyawan memang dipengaruhi oleh tekanan lingkungan kerja di atas kapal, namun dapat tetap terjaga melalui pikiran positif, interaksi dengan sesama kru, serta pemanfaatan fasilitas yang disediakan perusahaan. Sementara itu, motivasi kerja lebih banyak didorong oleh faktor eksternal seperti kompensasi finansial dan peluang pengembangan karier secara internasional. Namun, motivasi intrinsik berupa rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan juga turut memperkuat semangat kerja mereka.

Secara keseluruhan, kemampuan individu dalam menghadapi tekanan, menjaga stabilitas emosional, dan memiliki dorongan kerja yang kuat dapat berdampak positif pada kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang holistik dan berorientasi pada kesejahteraan psikologis karyawan di industri pelayaran.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan rekomendasi bagi perusahaan industri pelayaran, termasuk Norwegian Cruise Line (NCL), untuk mengembangkan kebijakan manajemen SDM yang lebih terintegrasi. Hal ini dapat diwujudkan melalui program pengelolaan stres secara rutin, penyediaan layanan konseling psikologis, peningkatan fasilitas kesejahteraan kru kapal, serta sistem penghargaan yang adil guna memperkuat motivasi kerja.

Penelitian lanjutan diharapkan dapat mengeksplorasi aspek budaya kerja multinasional, gender, dan masa kontrak kerja untuk memahami dinamika stres dan motivasi secara lebih mendalam. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi organisasi serupa dalam merancang strategi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung proses penelitian ini. Ucapan terimakasih disampaikan kepada dosen pembimbing, keluarga, rekan-rekan kuliah seperjuangan dan kepada kakak peneliti serta rekan-rekan kerjanya di kapal *NJ (Norwegian cruise line)* yang telah bersedia menjadi responden, serta Universitas Teknologi Digital Bandung yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan riset ilmiah ini. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan praktik kerja di industri pelayaran.

7. Referensi

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job Demands-Resources Theory: Current status and future directions. . *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 120-135. <https://doi.org/10.1037/ocp0000357>
- Bassous, M. (2019). Employees' motivation in nonprofit organizations: The roles of Herzberg's two-factor theory. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(1), 141-161.
- Ben-Zur, H. (2019). coping, distress, and life events in a community sample. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 239-250. <https://doi.org/10.1037/str0000124>

- Sampson, H., & Gekara, V. O. (2021). *The World of the Seafarer : Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry*. In V.O.Gekara, *WMU Studies in Maritime Affairs* ed,vol.9. Cham, Switzerland : Springer Nature.
- Statistik, B. P. (2024, Agustus). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia*. Retrieved from Badan Pusa Statistik Republik Indonesia: <https://www.bps.go.id>
- Triatmaja, I. D. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologis dan Kesehatan Mental* 14(2), 45–57.
- WHO, W. H. (2022). *Mental health in the workplace*. Retrieved from https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/