

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri kapal pesiar merupakan salah satu sektor pariwisata global yang terus mengalami perkembangan signifikan dari tahun ke tahun (Chairunnisa & Ramdani, 2025). Pertumbuhan jumlah armada dan rute pelayaran internasional berdampak langsung pada meningkatnya kebutuhan tenaga kerja kapal pesiar dengan kualifikasi dan standar kerja yang semakin tinggi (Frohlick & Macevicius, 2023). Kondisi ini membuka peluang kerja yang besar, khususnya bagi tenaga kerja Indonesia yang dikenal memiliki kemampuan pelayanan dan adaptasi budaya yang baik (Chairunnisa & Ramdani, 2025).

Sebelum pandemi Covid-19, industri kapal pesiar menunjukkan tren ekspansi yang konsisten, baik dari sisi jumlah armada, kapasitas penumpang, maupun jumlah tenaga kerja yang terserap (Tambunan et al., 2024). Perusahaan-perusahaan kapal pesiar besar terus menambah armada baru dengan kapasitas yang lebih besar dan fasilitas yang lebih modern untuk memenuhi permintaan pasar global. Kondisi ini berdampak langsung pada meningkatnya kebutuhan tenaga kerja dengan berbagai latar belakang keahlian, mulai dari bidang *hospitality*, teknik, kuliner, hingga pelayanan pelanggan (Chairunnisa & Ramdani, 2025).

Namun pada tahun 2020 industri kapal pesiar mengalami penurunan drastis akibat pandemi Covid-19 yang menyebabkan pembatasan perjalanan internasional dan penghentian operasional kapal pesiar di berbagai negara (Poretti et al., 2025). Banyak pelayaran dibatalkan dan ribuan tenaga kerja harus mengalami pemutusan

kontrak sementara. Penurunan ini menjadi salah satu tantangan terbesar dalam sejarah industri kapal pesiar modern.

Memasuki periode pasca pandemi, industri kapal pesiar kembali menunjukkan tren pemulihan yang cepat dan signifikan (Porette et al., 2025; Tambunan et al., 2024). Permintaan perjalanan wisata meningkat seiring dengan pelonggaran pembatasan perjalanan dan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap sektor pariwisata. Perusahaan kapal pesiar kembali merekrut tenaga kerja dalam jumlah besar untuk memenuhi kebutuhan operasional. Bahkan dalam beberapa tahun terakhir, industri ini menunjukkan ekspansi yang lebih agresif dibandingkan periode sebelum pandemi (Hasman & Borzillo, 2024). Tren pertumbuhan yang pesat ini menunjukkan bahwa industri kapal pesiar tetap menjadi sektor yang menjanjikan secara global. Akan tetapi peningkatan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan juga diiringi dengan tuntutan standar kerja internasional yang semakin tinggi, sehingga aspek kualitas sumber daya manusia menjadi perhatian penting dalam mendukung keberlanjutan industri tersebut (Hoang et al., 2025).

Sejalan dengan perkembangan industri kapal pesiar secara global, dinamika tersebut turut berdampak pada perusahaan-perusahaan penyalur tenaga kerja kapal pesiar di Indonesia. Salah satu perusahaan yang merasakan langsung perubahan tersebut adalah PT. Bali Paradise Citra Dewata. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penyaluran tenaga kerja kapal pesiar, perusahaan ini menghadapi fluktuasi jumlah tenaga kerja yang dipengaruhi oleh kondisi industri internasional.

Sebelum pandemi Covid-19, jumlah tenaga kerja yang disalurkan oleh perusahaan cenderung mengalami peningkatan seiring dengan ekspansi industri

kapal pesiar. Namun ketika pandemi melanda dan operasional kapal pesiar dihentikan secara global, jumlah tenaga kerja mengalami penurunan yang signifikan. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada berkurangnya penempatan tenaga kerja, tetapi juga memengaruhi dinamika operasional perusahaan.

Memasuki periode pasca pandemi, jumlah tenaga kerja kembali menunjukkan tren peningkatan seiring dengan pulihnya industri kapal pesiar dan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja internasional. Fenomena naik turunnya jumlah tenaga kerja ini menunjukkan bahwa perusahaan berada dalam lingkungan industri yang dinamis dan sangat dipengaruhi oleh kondisi global. Adapun jumlah tenaga kerja di PT. Bali Paradise Citra Dewata dari tahun ke tahun dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1 Ringkas Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja (2005–2025)

Periode	Rentang Tahun	Jumlah Awal	Jumlah Akhir	Perubahan	Keterangan Tren
Periode I	2005–2010	669	1.851	+1.182	Pertumbuhan awal signifikan
Periode II	2011–2019	2.117	3.993	+1.876	Ekspansi dan peningkatan kebutuhan tenaga kerja
Periode III	2020	1.339	1.339	-2.654	Penurunan drastis akibat pandemi (dibanding 2019)
Periode IV	2021–2025	2.685	6.674	+3.989	Pemulihan dan ekspansi besar-besaran

Sumber: PT. Bali Paradise Citra Dewata, 2026

Berdasarkan Tabel 1. 1, perkembangan jumlah tenaga kerja di PT. Bali Paradise Citra Dewata periode 2005–2025 menunjukkan dinamika yang fluktuatif namun secara umum mengalami peningkatan yang signifikan. Pada periode 2005–

2010 dan 2011–2019, jumlah tenaga kerja mengalami pertumbuhan yang cukup pesat seiring dengan ekspansi industri kapal pesiar sebelum pandemi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya peningkatan kebutuhan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Memasuki tahun 2020 terjadi penurunan yang sangat signifikan sebagai dampak pandemi Covid-19 yang menyebabkan terhentinya operasional kapal pesiar secara global. Penurunan ini menjadi salah satu titik terendah dalam perkembangan jumlah tenaga kerja. Meskipun demikian, pada periode 2021–2025 jumlah tenaga kerja kembali meningkat secara signifikan, bahkan menunjukkan pemulihan dan ekspansi yang lebih besar dibandingkan periode sebelum pandemi. Peningkatan jumlah tenaga kerja tersebut tidak secara otomatis menjamin bahwa seluruh tenaga kerja memiliki tingkat kesiapan kerja yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan peneliti dengan pihak manajemen serta beberapa tenaga kerja kapal pesiar, ditemukan bahwa kesiapan kerja masih menjadi tantangan yang cukup kompleks di lapangan.

Beberapa tenaga kerja mengungkapkan bahwa mereka mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan ritme kerja yang cepat dan tekanan kerja yang tinggi di atas kapal pesiar. Lingkungan kerja yang multinasional, aturan disiplin yang ketat, serta standar pelayanan internasional menuntut kesiapan mental, emosional, dan profesional yang kuat. Tidak sedikit tenaga kerja yang pada awal masa kontrak mengalami kejutan budaya (*culture shock*), kesulitan berkomunikasi dalam lingkungan kerja internasional, maupun tekanan psikologis akibat jarak yang jauh dari keluarga dalam waktu yang lama.

Faktor lainnya terdapat kondisi di mana tenaga kerja secara administratif dinyatakan memenuhi syarat dan siap diberangkatkan, namun dalam praktiknya masih memerlukan waktu untuk benar-benar menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang sesungguhnya di atas kapal. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan kelengkapan dokumen atau kelulusan seleksi, tetapi juga menyangkut kesiapan mental, kemampuan beradaptasi, serta kematangan individu dalam menghadapi tekanan kerja. Kondisi empiris tersebut mengindikasikan bahwa kesiapan kerja tenaga kerja kapal pesiar masih menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian serius. Demi memperkuat temuan hasil wawancara tersebut, peneliti melakukan penyebaran kuesioner awal kepada 30 tenaga kerja kapal pesiar guna memperoleh gambaran awal mengenai tingkat kesiapan kerja yang mereka miliki. Kuesioner awal ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana tenaga kerja merasa siap dalam menghadapi tuntutan kerja di kapal pesiar, baik dari aspek adaptasi lingkungan kerja, kesiapan mental, maupun kemampuan menjalankan tugas secara profesional. Adapun hasil kuesioner awal mengenai kesiapan kerja tenaga kerja kapal pesiar dapat dilihat pada Tabel 1. 2 berikut.

Tabel 1. 2 Kuesioner Awal

No	Pernyataan Kuesioner	STS	TS	RR	S	SS	Mean	Kategori
1	Saya merasa memiliki kesiapan kerja yang baik karena pembekalan dan pelatihan yang saya terima.	3	8	10	6	3	2,93	Sedang
2	Saya yakin mampu memahami aturan, budaya kerja, dan tuntutan pekerjaan di kapal pesiar.	4	9	11	4	2	2,70	Sedang

3	Saya memiliki kemampuan teknis dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	3	7	12	6	2	2,90	Sedang
4	Saya termotivasi untuk bekerja secara profesional dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang beragam	2	8	11	6	3	3,00	Sedang

Sumber: Olah data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil kuesioner awal, dapat diketahui tingkat kesiapan kerja responden masih berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata pada setiap pernyataan yang berkisar antara 2,70 hingga 3,00.

Pada pernyataan pertama, yaitu terkait kesiapan kerja yang dipengaruhi oleh pembekalan dan pelatihan, diperoleh nilai mean sebesar 2,93 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa pembekalan yang diterima belum sepenuhnya mampu meningkatkan kesiapan kerja secara optimal. Selanjutnya, pada pernyataan kedua mengenai keyakinan dalam memahami aturan, budaya kerja, dan tuntutan pekerjaan di kapal pesiar, diperoleh nilai mean sebesar 2,70 yang juga berada pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepercayaan diri responden dalam menghadapi lingkungan kerja masih belum kuat.

Pada pernyataan ketiga yang berkaitan dengan kemampuan teknis dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, diperoleh nilai mean sebesar 2,90 dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan teknis yang dimiliki responden belum sepenuhnya didukung oleh keyakinan diri yang optimal.

Sementara itu, pada pernyataan keempat mengenai motivasi untuk bekerja secara profesional dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang beragam, diperoleh nilai mean sebesar 3,00 yang juga berada dalam kategori sedang.

Hasil kuesioner awal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja responden belum optimal, yang tercermin dari masih terbatasnya pembekalan yang diterima, rendahnya keyakinan diri dalam menghadapi tuntutan kerja, serta motivasi kerja yang belum maksimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang perlu diperhatikan lebih lanjut dalam meningkatkan kesiapan kerja tenaga kerja kapal pesiar.

Beberapa tenaga kerja mengaku bahwa masalah utama yang mereka hadapi pada awal masa kerja di kapal pesiar adalah ketidaksiapan dalam beradaptasi dengan tuntutan kerja yang tinggi dan lingkungan kerja internasional. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan tenaga kerja kapal pesiar, ditemukan bahwa meskipun secara administratif mereka telah dinyatakan lolos seleksi dan siap diberangkatkan, dalam praktiknya banyak tenaga kerja yang masih mengalami kesulitan saat mulai menjalankan tugas di atas kapal.

Masalah yang paling dominan muncul adalah tekanan kerja yang tinggi, ritme kerja yang cepat, serta standar pelayanan internasional yang ketat, yang menuntut ketahanan fisik dan mental secara bersamaan. Beberapa tenaga kerja menyampaikan bahwa jam kerja yang panjang dan sistem kerja bergilir membuat mereka mengalami kelelahan fisik dan stres psikologis, terutama pada bulan-bulan awal kontrak kerja. Perbedaan budaya kerja dan latar belakang kewarganegaraan rekan kerja juga menjadi tantangan utama. Tenaga kerja mengaku masih mengalami kesulitan dalam memahami pola komunikasi, etika kerja, serta cara

berinteraksi dengan atasan maupun rekan kerja dari berbagai negara. Kondisi tersebut memicu terjadinya kesalahpahaman komunikasi dan menurunkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas.

Menganalisis perspektif ilmu manajemen sumber daya manusia, kesiapan kerja dipahami sebagai hasil dari kualitas pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara sistematis melalui investasi pada individu. Berdasarkan teori *Human Capital*, sumber daya manusia dipandang sebagai bentuk modal strategis yang nilainya dapat ditingkatkan melalui pendidikan, efikasi diri, serta penguatan motivasi kerja, di mana investasi tersebut akan meningkatkan produktivitas, kemampuan adaptasi, dan kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja (Azky & Mulyana, 2024; Bosch & Rice, 2024).

MSDM memandang manusia sebagai aset strategis yang harus dikembangkan secara berkelanjutan melalui berbagai instrumen pengelolaan, sehingga kesiapan kerja tidak hanya dipahami sebagai kelulusan pendidikan formal, tetapi sebagai hasil dari proses pembentukan kualitas sumber daya manusia yang komprehensif (Azky & Mulyana, 2024; Hermawan et al., 2025). Kesiapan kerja menjadi indikator penting dalam menilai apakah individu mampu beradaptasi, berkontribusi, dan bertahan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Menganalisis kajian manajemen sumber daya manusia kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Faktor internal mencakup kemampuan, efikasi diri, motivasi, dan sikap kerja individu, sedangkan faktor eksternal meliputi sistem pelatihan, budaya organisasi, serta dukungan institusional yang diberikan oleh organisasi atau lembaga pendidikan (Azky & Mulyana, 2024; Suyanti et al., 2023). Individu yang memiliki

kesiapan kerja yang baik umumnya menunjukkan kemampuan teknis yang memadai, pemahaman terhadap aturan dan budaya kerja, kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama, serta kesiapan mental dalam menghadapi tekanan kerja (Howard et al., 2025).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kesiapan kerja dalam MSDM adalah pelatihan. Pelatihan dipandang sebagai proses sistematis yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja individu agar selaras dengan kebutuhan organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kesiapan kerja secara signifikan, baik pada mahasiswa, taruna, maupun calon tenaga kerja profesional (Bosch & Rice, 2024; Suprpti, 2024; Setiaji et al., 2024). Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membantu individu memahami tuntutan kerja nyata, membangun kepercayaan diri, serta mengurangi kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Tanpa pelatihan yang memadai, individu cenderung mengalami kesulitan dalam beradaptasi dan menunjukkan performa kerja yang optimal.

Efikasi diri merupakan faktor internal yang sangat menentukan kesiapan kerja. Efikasi diri mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri, ketahanan dalam menghadapi tekanan, serta kemampuan adaptasi yang lebih baik dalam lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan individu dengan efikasi diri rendah (Dwiriyanto et al., 2024; Sulistiyani et al.,

2025). Selain itu penelitian oleh Junitta et al. (2025) juga menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesiapan kerja, karena mampu meningkatkan keyakinan diri, kemampuan menghadapi tantangan, serta kesiapan mental individu dalam memasuki dunia kerja. Sebaliknya rendahnya efikasi diri sering kali menjadi penyebab utama kurangnya kesiapan kerja, meskipun individu telah memiliki kemampuan atau pengetahuan yang memadai.

Faktor lain yang berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja adalah motivasi kerja. Dalam MSDM motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal yang menentukan kemauan individu untuk mengerahkan kemampuan dan kompetensinya dalam bekerja. Motivasi kerja memengaruhi sikap individu terhadap pekerjaan, ketekunan dalam menghadapi tekanan, serta kesediaan untuk terus belajar dan berkembang (Sholihah & Muhyi, 2024; Aminulloh & Sudiro, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih siap memasuki dunia kerja karena memiliki komitmen, daya juang, dan orientasi karier yang jelas. Sebaliknya rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan individu kurang berinisiatif dan tidak optimal dalam memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya, sehingga kesiapan kerja menjadi rendah (Howard et al., 2025).

Menelisik kajian teori *human capital*, pelatihan, efikasi diri dan motivasi kerja saling berkaitan dan membentuk kesiapan kerja secara simultan. Pelatihan yang efektif akan meningkatkan kompetensi individu, sementara efikasi diri yang dimiliki akan lebih optimal jika didukung oleh motivasi kerja yang kuat. Hal ini sejalan dengan temuan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan, efikasi, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan

terhadap kesiapan kerja (Asdin et al., 2024; Sholihah & Muhyi, 2024; Suprpti, 2024). Kesiapan kerja tidak dapat dibentuk hanya melalui satu faktor saja, melainkan melalui kombinasi pengembangan dan penguatan dorongan internal individu.

Melihat kajian mengenai kesiapan kerja telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada konteks mahasiswa, siswa SMK, lulusan perguruan tinggi, serta tenaga kerja pemula di sektor pendidikan dan industri domestik. Hasil penelusuran literatur menunjukkan bahwa penelitian empiris yang secara spesifik mengkaji kesiapan kerja tenaga kerja pada industri kapal pesiar masih sangat terbatas. Padahal, industri kapal pesiar memiliki karakteristik kerja yang lebih kompleks dibandingkan sektor lainnya, seperti lingkungan kerja multinasional, standar pelayanan internasional yang ketat, ritme kerja yang tinggi, serta tekanan fisik dan psikologis yang lebih besar.

Selain itu penelitian sebelumnya juga masih terbatas dalam mengkaji secara simultan pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, khususnya dalam konteks tenaga kerja profesional di industri kapal pesiar. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian baik dari sisi konteks industri maupun kombinasi variabel yang digunakan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan kontribusi empiris yang lebih kontekstual dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pada industri maritim internasional, khususnya sektor kapal pesiar.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja tenaga kerja kapal pesiar di tengah ekspansi industri pasca pandemi dan meningkatnya tuntutan standar kerja

internasional. Tingginya jumlah tenaga kerja yang direkrut belum sepenuhnya diimbangi dengan kesiapan yang optimal, baik dari aspek pembekalan, keyakinan diri, maupun motivasi kerja, sehingga berpotensi menimbulkan masalah adaptasi, penurunan kinerja, serta ketidakefektifan dalam pelaksanaan pekerjaan di atas kapal.

Berdasarkan fenomena tersebut serta adanya kesenjangan dalam penelitian terdahulu, maka penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Tenaga Kerja Kapal Pesiar pada PT. Bali Paradise Citra Dewata.”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini yang dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Jumlah tenaga kerja kapal pesiar yang terus meningkat belum sepenuhnya diimbangi dengan kesiapan kerja tenaga kerja yang optimal.
2. Pelatihan yang diberikan belum tentu menghasilkan tingkat kesiapan kerja yang merata bagi seluruh tenaga kerja kapal pesiar.
3. Tingkat efikasi diri tenaga kerja kapal pesiar masih bervariasi, khususnya dalam keyakinan diri untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, berkomunikasi, dan beradaptasi dengan standar kerja internasional.
4. Motivasi kerja tenaga kerja kapal pesiar cenderung berfluktuasi akibat tekanan kerja, jam kerja yang panjang, dan kondisi kerja yang jauh dari keluarga.

5. Kesiapan kerja tenaga kerja kapal pesiar dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja perlu dikaji lebih mendalam.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengacu pada identifikasi masalah di atas, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas serta agar penelitian ini memiliki fokus yang jelas, maka penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja tenaga kerja kapal pesiar. Penelitian ini dilaksanakan pada tenaga kerja kapal pesiar yang berada di bawah naungan PT Bali Paradise Citra Dewata sebagai salah satu perusahaan penyalur tenaga kerja kapal pesiar. Pembahasan difokuskan pada persepsi tenaga kerja terkait pelatihan yang telah diterima, tingkat efikasi diri yang dimiliki, serta motivasi kerja dalam mendukung kesiapan kerja menghadapi tuntutan pekerjaan di kapal pesiar. Kesiapan kerja dalam penelitian ini mencakup kesiapan fisik, mental, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja multinasional dan standar kerja internasional.

1.4 Rumusan Masalah

Menyesuaikan dengan permasalahan yang ditemukan serta terjadi fenomena-empiris, sehingga dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja tenaga kerja kapal pesiar pada PT Bali Paradise Citra Dewata?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja tenaga kerja kapal pesiar pada PT Bali Paradise Citra Dewata?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kesiapan kerja tenaga kerja kapal pesiar pada PT Bali Paradise Citra Dewata?
4. Apakah pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja tenaga kerja kapal pesiar pada PT Bali Paradise Citra Dewata?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kesiapan kerja tenaga kerja kapal pesiar pada PT Bali Paradise Citra Dewata.
2. Menguji pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kesiapan kerja tenaga kerja kapal pesiar pada PT Bali Paradise Citra Dewata.
3. Menguji pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kesiapan kerja tenaga kerja kapal pesiar pada PT Bali Paradise Citra Dewata.
4. Menguji pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kesiapan kerja tenaga kerja kapal pesiar pada PT Bali Paradise Citra Dewata.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1) Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan dan penguatan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kesiapan kerja tenaga kerja. Penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai peran pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja sebagai faktor-faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja individu, terutama pada lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi seperti industri kapal pesiar. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara variabel pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, sehingga dapat mendukung atau memperluas teori-teori yang telah ada, seperti teori pengembangan sumber daya manusia dan teori motivasi kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan model konseptual kesiapan kerja yang relevan dengan konteks kerja internasional dan multinasional.

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT Bali Paradise Citra Dewata sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan terkait peningkatan kualitas pelatihan, efikasi diri, serta strategi peningkatan motivasi kerja tenaga kerja kapal pesiar. Melalui penelitian ini perusahaan diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kesiapan kerja yang lebih optimal, mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja, tekanan lingkungan

kerja, serta standar kerja industri kapal pesiar internasional secara berkelanjutan.

1.7 Penjelasan Istilah

1. Pelatihan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang diberikan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan di kapal pesiar.

2. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas, mengatasi tantangan, serta mencapai tujuan yang diharapkan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan kesediaan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan serta menghadapi tantangan dan tekanan kerja di kapal pesiar

4. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kondisi kesiapan tenaga kerja secara fisik, mental, dan profesional dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, beradaptasi dengan lingkungan kerja multinasional, serta menjalankan tugas sesuai standar kerja kapal pesiar.

5. Tenaga Kerja Kapal Pesiar

Tenaga kerja kapal pesiar adalah individu yang bekerja di atas kapal pesiar pada berbagai departemen dan ditempatkan melalui PT Bali Paradise Citra Dewata.

1.8 Rencana Publikasi

Scope penelitian ini pada bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga publikasi yang dituju adalah jurnal yang terakreditasi Sinta 3 yaitu “Economic and Business E-Journal of Udayana University (EEB)” yang dapat diakses melalui tautan <https://ejournal4.unud.ac.id/index.php/eeb/en/index>.

