



Monograf

Kinerja Keselamatan Nahkoda Kapal Niaga

Mudiyanto | Budiyanto | Djawoto | Nur Laily



Editor:

**Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si.
Debi Eka Putri, S.E., M.M.**

Monograf

Kinerja Keselamatan Nahkoda Kapal Niaga

Transportasi maritim sebagai komponen sentral yang terintegrasi dari sistem logistik global. Transportasi maritim menyediakan bukan hanya pelayanan terkait transport tapi juga pelayanan lain yang berhubungan dan pelayanan logistik yang lebih luas secara lebih efisien dan efektif. Transportasi maritim merupakan salah satu komponen kunci dari sistem logistik, bertanggung jawab untuk membawa dan menangani kargo di sepanjang laut dan sebagai akibatnya menghubungkan jaringan transportasi yang tersebar secara luas antara consigner (pengirim barang) dan consignee (penerima barang). Jika transportasi maritim tidak terintegrasi dengan baik ke dalam seluruh aliran logistik, biaya tambahan, penundaan yang tidak diperlukan dan kecelakaan mungkin muncul, sehingga mengganggu kelancaran aliran logistik

Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, mahasiswa dan juga siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca.



0858 5343 1992
eurekamediaakara@gmail.com
Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362



MONOGRAF
KINERJA KESELAMATAN NAHKODA
KAPAL NIAGA

Mudiyanto, S.AB., M.M.
Prof. Dr. Budiyanto, M.S.
Dr. Djawoto, S.E., M.M.
Dr. Nur Laily, M.Si.



PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

MONOGRAF
KINERJA KESELAMATAN NAHKODA KAPAL NIAGA

Penulis : Mudiyanto, S.AB., M.M.
Prof. Dr. Budiyanto, M.S.
Dr. Djawoto, S.E., M.M.
Dr. Nur Laily, M.Si.

Editor : Dr. Drs. Marto Silalahi, M.Si.
Debi Eka Putri, S.E., M.M.

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Uli Mas'uliyah Indarwati

ISBN : 978-623-151-638-1

No. HKI : EC00202396851

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA,**
OKTOBER 2023
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992
Surel : eurekamediaaksara@gmail.com
Cetakan Pertama : 2023

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

PRAKATA

Puji syukur kami ucapkan kehadiran ALLAH SWT, berkat rahmat dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan "**Buku Monograf**" yang berjudul "**Kinerja Keselamatan Nahkoda Kapal Niaga**".

Transportasi maritim sebagai komponen sentral yang terintegrasi dari sistem logistik global. Transportasi maritim menyediakan bukan hanya pelayanan terkait transport tapi juga pelayanan lain yang berhubungan dan pelayanan logistik yang lebih luas secara lebih efisien dan efektif. Transportasi maritim merupakan salah satu komponen kunci dari sistem logistik, bertanggung jawab untuk membawa dan menangani kargo di sepanjang laut dan sebagai akibatnya menghubungkan jaringan transportasi yang tersebar secara luas antara *consigner* (pengirim barang) dan *consignee* (penerima barang). Jika transportasi maritim tidak terintegrasi dengan baik ke dalam seluruh aliran logistik, biaya tambahan, penundaan yang tidak diperlukan dan kecelakaan mungkin muncul, sehingga mengganggu kelancaran aliran logistik.

Pembahasan materi dalam buku ini telah disusun secara sistematis dengan tujuan memudahkan pembaca. Buku ini dihadirkan sebagai bahan referensi bagi praktisi, akademisi, mahasiswa dan juga siapa saja yang ingin mendalami lebih jauh. Terbitnya buku ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada para pembaca mengenai Kinerja Keselamatan Nahkoda Kapal Niaga.

Penulis merasa bahwa Buku Monograf ini jauh dari sempurna, oleh karena itu segala masukan baik berupa saran maupun kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih bagi kepastakaan di Indonesia dan bermanfaat bagi kita semua.

Surabaya, September 2023

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
BAB 2 THEORY OF PLANNED BEHAVIOUR	12
BAB 3 MANAJEMEN KESELAMATAN	18
BAB 4 INDIVIDUAL TALENT	27
BAB 5 SAFETY MOTIVATION.....	39
BAB 6 SAFETY PERFORMANCE.....	45
A. Keselamatan Pelayaran	46
B. Kontribusi faktor manusia terhadap kecelakaan kapal.....	50
C. Masalah personalia	51
D. Masalah Organisasi	53
BAB 7 JOB SATISFACTION	56
A. Komponen dan Karakteristik <i>Job Satisfaction</i>	58
B. Model manajemen Job Satisfaction	59
BAB 8 PENGARUH INDIVIDUAL TALENT TERHADAP JOB SATISFACTION	63
BAB 9 PENGARUH INDIVIDUAL TALENT TERHADAP SAFETY PERFORMANCE.....	67
BAB 10 SAFETY MOTIVATION MEMEDIASI PENGARUH INDIVIDUAL TALENT TERHADAP JOB SATISFACTION	70
BAB 11 SAFETY MOTIVATION TIDAK MEMEDIASI PENGARUH INDIVIDUAL TALENT TERHADAP SAFETY PERFORMANCE.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	77
TENTANG PENULIS.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Volume Bongkar Muat Barang Pelayaran Dari Dalam dan Luar Negeri di Indonesia.....	2
Gambar 2.1	<i>Theory of Planned Behaviour</i>	13
Gambar 3.1	Rangkaian Aktivitas Manajemen Keselamatan	23
Gambar 4.1	Model Konseptual Definsi, Operasional dan Pengukuran Bakat.....	30
Gambar 5. 1	Kontinum <i>Safety Motivation</i> Berdasarkan SDT	41
Gambar 6.1	Model Keselamatan Pelayaran.....	49
Gambar 6.2	Kontribusi Faktor Manusia Terhadap Kecelakaan Kapal	50
Gambar 7.1	Model <i>Job Satisfaction</i>	59



**MONOGRAF
KINERJA KESELAMATAN
NAHKODA KAPAL NIAGA**



BAB

1

PENDAHULUAN

Transportasi maritim sebagai komponen sentral yang terintegrasi dari sistem logistik global. Transportasi maritim menyediakan bukan hanya pelayanan terkait transport tapi juga pelayanan lain yang berhubungan dan pelayanan logistik yang lebih luas secara lebih efisien dan efektif. Transportasi maritim merupakan salah satu komponen kunci dari sistem logistik, bertanggung jawab untuk membawa dan menangani kargo di sepanjang laut dan sebagai akibatnya menghubungkan jaringan transportasi yang tersebar secara luas antara *consigner* (pengirim barang) dan *consignee* (penerima barang). Jika transportasi maritim tidak terintegrasi dengan baik ke dalam seluruh aliran logistik, biaya tambahan, penundaan yang tidak diperlukan dan kecelakaan mungkin muncul, sehingga mengganggu kelancaran aliran logistik (Kelly & Flores, 2002).

Pengiriman barang oleh kapal dipengaruhi faktor *safety performance* dan lingkungan. Aspek *safety performance* terkait operasi kapal harus dilihat dalam konteks yang luas karena pemilik kapal memiliki sejumlah tujuan yang berbeda yang perlu diseimbangkan. Tujuan ini meliputi bisnis (laba atas investasi); pemasaran (memenangkan kontrak pengiriman dengan *cost* yang tinggi); layanan (meminimalkan kerusakan pada kargo, tetap sesuai jadwal); efisien (mengoperasikan dan memelihara kapal); pemberi kerja (menarik personel yang kompeten); subkontak (pilih penyedia layanan yang efisien); ketersediaan (meminimalkan sewa menyewa yang tidak direncanakan) (Svein, 2005).

BAB 2

THEORY OF PLANNED BEHAVIOUR

Individu memiliki perilaku yang beragam dan unik. Variasi dan kekhususan perilaku individu Para ahli tertarik untuk mempelajari masalah yang berkaitan dengan perilaku manusia. Ajzen dan Fishbein mengembangkan teori perilaku rasional (*theory of reasoned action*) dan memperbarui teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour*) (Ajzen, 1991). Dalam teori perilaku terencana, perilaku ditentukan oleh keinginan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu.

Ajzen mempunyai gelar Ph.D adalah seorang profesor psikologi dari *University of Illinois* dan di Israel menjadi *visiting professor at Tel-Aviv University*. *Theory of reasoned action* dikembangkan menjadi *theory of planned behaviour* dengan memasukkan tambahan yaitu membangun perilaku kontrol. Mengacu pada sikap terhadap perilaku *theory of planned behaviour* yaitu pada derajat seseorang memiliki penilaian evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari sikap terhadap perilaku merupakan keyakinan individu terhadap perilaku terhadap perilaku yang menggambarkan perilaku dalam sebuah pertanyaan, (Ajzen, 1991).

Theory of planned behavior dapat difungsikan untuk memprediksi apakah individu akan bertindak atau tidak bertindak dalam melakukan suatu perilaku. Tiga konstruk pada *theory of planned behaviour*, yaitu sikap kita terhadap perilaku, norma subyektif, dan perasaan mengenai kemampuan mengontrol segala sesuatu yang mempengaruhi apabila hendak melakukan perilaku.

BAB 3

MANAJEMEN KESELAMATAN

Bentuk awal manajemen keselamatan didasarkan pada praktik kerja yang aman dan pengurangan kesalahan manusia. Bagi para regulator fokus utamanya adalah memastikan bahwa pekerja diberikan lingkungan kerja yang aman sedangkan bagi pemberi kerja fokusnya adalah pada pengurangan kesalahan manusia untuk melindungi aset dan organisasi mereka untuk memaksimalkan produktivitas. Manajemen keselamatan dapat diarahkan pada tiga aspek organisasi yang berbeda, (Reason, 1997).

Pertama yaitu manajemen K3 yang ditujukan pada perlindungan pekerja terhadap sakit, penyakit dan cedera yang berhubungan dengan pekerjaan (ILO, 2005). Tujuannya adalah untuk mencegah apa yang disebut sebagai kecelakaan individu, yang dapat merusak atau melukai baik pekerja kelompok pekerja atau bagian mesin. dalam konteks perkapalan adalah kecelakaan yang terjadi di kapal selama operasi normal yang mempengaruhi pelaut atau peralatan kapal. Mereka juga termasuk kecelakaan seperti tubrukan dengan kapal lain, kandas, kebakaran, cuaca buruk.

Kedua yaitu manajemen keselamatan yang ditujukan untuk pencegahan kecelakaan organisasi yang dijelaskan oleh (Reason, 1997) sebagai peristiwa yang relatif jarang tetapi sering kali merupakan peristiwa bencana, dengan banyak penyebab yang melibatkan banyak orang yang beroperasi di berbagai tingkat organisasi. Mereka biasanya yang memiliki efek yang menghancurkan pada populasi sekitar, lingkungan dan organisasi

BAB

4

INDIVIDUAL TALENT

Pada abad pertengahan di Eropa awal kehidupan dimulai dari kata *individual talent* sebagai titik utama dan unit keuangan. Kemudian *individual talent* berubah arti menjadi kemampuan atau bakat khusus, yang dipandang berbakat mampu pencapaian yang luar biasa dalam domain fisik dan mental (Tansley, 2011). Manajemen *talent* adalah salah satu tantangan dari *human capital* yang dihadapi oleh organisasi abad kedua puluh satu (Gallardo et al., 2013). Penting untuk mendefinisikan *individual talent* sebelum mempelajari *talent management* karena hal itu dapat mempengaruhi bagaimana *individual talent* dikenali dan bagaimana pendekatan *talent management* diperkuat, (Dwiv et al., 2018). *Individual talent* berasal dari struktur yang diturunkan secara genetik, jadi setidaknya sebagian merupakan bawaan. Tanda-tanda karyawan yang mempunyai talent dapat digunakan untuk memprediksi kesuksesan di masa depan. Namun talent didasarkan pada kemampuan bawaan yang menghasilkan orang yang unggul di masa depan (Howe et al., 1998).

Talent berasal dari bahasa Yunani *talanton* yang berarti keseimbangan. Definisi *individual talent* menurut Royal Spanish of Language (RAE) adalah mengacu pada orang cerdas atau cocok untuk pekerjaan tertentu. Cerdas dalam arti yang mengerti dan memahami yang memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah mengingat yang dimilikinya kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk itu, dalam arti bisa beroperasi secara kompeten dalam aktivitas tertentu karena

BAB

5

SAFETY MOTIVATION

Keselamatan adalah inti dari berlayar. Keselamatan dalam pengiriman kargo dalam kapal meliputi kapal yang sesuai dengan tujuannya, keselamatan semua orang di atas kapal, keselamatan awak kapal di kapal berbendera, keamanan lingkungan perairan pantai, dan lain-lain. Dengan ini digaris depan industri perkapalan mengimplementasikan sistem manajemen keselamatan agar dapat dipastikan agar kapal dapat terpelihara dan dapat beroperasi dengan aman untuk mencegah kecelakaan dan melindungi lingkungan laut. Beberapa kecelakaan memicu industri perkapalan untuk melihat kembali sistem keamanannya. Menentukan dan memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan merupakan kebutuhan penting, karena kinerja organisasi mana pun bergantung pada ketersediaan tenaga kerja yang puas dan termotivasi (Suzie, 2021).

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) menerangkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kebutuhan dan keinginan manusia (Alderfer, 1969). Kebutuhan eksistensi meliputi berbagai bentuk yaitu kebutuhan akan rasa aman, fisiologis dan material. Kebutuhan fisiologis mengacu pada mengejar kepuasan individu pada tingkat vitalitas, seperti waktu luang, olah raga, makanan, tempat tinggal, pakaian, istirahat, udara, air, tidur, dan lain-lain (Alderfer, 1969). Kebutuhan keamanan disisi lain adalah kebutuhan yang berhubungan dengan ketakutan psikologis kehilangan pekerjaan, harta benda, bahaya atau bencana alam (Alderfer, 1969). Seorang pelaut menginginkan perlindungan dari

BAB

6

SAFETY PERFORMANCE

Safety compliance dan *safety participation* adalah dua komponen *safety performance* yang diperkenalkan oleh (Neal & Griffin, 2006) berdasarkan teori prestasi kerja (Borman, 1993). Kedua dimensi ini telah terbukti menjadi indikator utama yang signifikan dari cedera dan insiden dalam proses industri (Gao, 2016). Namun terdapat perbedaan satu sama lain, karena *compliance* terhadap *safety* mengacu pada kegiatan inti yang harus dilakukan untuk menjaga keselamatan, termasuk memakai alat pelindung diri. Di sisi lain *safety participation* mengacu pada partisipasi sukarela dalam kegiatan yang mendorong pengembangan lingkungan berorientasi keselamatan tanpa secara langsung berkontribusi pada keselamatan pribadi, seperti membantu rekan kerja (Neal & Griffin, 2006; Xia et al., 2018).

Hubungan antara *safety compliance* dan *safety participation* yang mempengaruhi terjadinya kecelakaan dan cedera telah diselidiki untuk berbagai industri. Dari sini telah ditunjuk bahwa tingkat *safety compliance* dan *safety participation* yang tinggi menyebabkan tingkat kecelakaan dan cedera yang lebih rendah. *Safety performance* yang kuat dari *safety compliance* dan *safety participation* tidak menjamin penghindaran perilaku tidak aman. Karena itu, penyelidikan efek dari masing-masing dua komponen ini pada perilaku tidak aman menjadi sangat penting (Tong, 2017).

BAB

7

JOB SATISFACTION

Job Satisfaction (Herzberg, 1968, 1974) diakui sebagai faktor penting dalam organisasi maritim seperti yang ditunjukkan judul penelitian “*happy ship*” (Bergheim, 2015). Penelitian tentang hubungan modal psikologis (efektivitas, optimisme, harapan, dan ketahanan) dengan persepsi iklim keselamatan dan *job satisfaction* dengan mengambil sampel 594 pelaut dari perusahaan pelayaran Norwegia (Bergheim, 2015). Temuan menunjukkan bahwa untuk responden dari Eropa tingkat modal psikologis yang tinggi menghasilkan *job satisfaction* yang lebih tinggi. Terkait sampel 986 pekerja lepas pantai Norwegia (Nielsen *et al.*, 2011) melaporkan bahwa pekerja yang merasakan tingkat risiko lebih tinggi melaporkan tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah, sementara pengaruhnya menurun ketika pekerja menganggap iklim keselamatan mereka positif, karena pelayaran adalah pekerjaan yang sangat penting bagi keselamatan (Maclachlan & Behavior, 2017; Ross *et al.*, 2008).

Job Satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan (Locke, 1976). *Job satisfaction* didefinisikan sebagai tingkat pengaruh positif yang dirasakan seorang karyawan tentang pekerjaannya (Price, J.L. and Mueller, 1986). *Job Satisfaction* adalah sebagai kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan saya puas dengan pekerjaan saya (Hoppock, 1935). *Job satisfaction* pada karyawan mencerminkan sikap kunci karyawan terhadap pekerjaan (Meier & Spector, 2015)

BAB 8

PENGARUH *INDIVIDUAL TALENT* TERHADAP *JOB* *SATISFACTION*

Individual talent yang dibutuhkan oleh seorang nakhoda bahwa seorang nakhoda kapal kargo saat bernavigasi di alur pelayaran sempit harus mempunyai kemampuan dalam *manouvering ship* supaya tidak terjadi keadaan darurat khususnya tubrukan antar kapal dan nakhoda mempunyai kemampuan untuk membaca *draft* kapal yang dihubungkan dengan kedalaman perairan agar terhindarnya kapal kandas. *Individual talent* yang dibutuhkan seorang nakhoda kapal kargo selanjutnya adalah nakhoda harus mempunyai komitmen untuk melindungi kapal beserta muatannya, artinya bahwa seorang nakhoda selalu berkomitmen terhadap pemilik muatan dan perusahaan pelayaran untuk menjaga stabilitas kapal selalu positif, mampu menanganai, mengatur, menjaga muatan diatas kapal dalam keadaan baik saat berlayar.

Individual talent yang dibutuhkan oleh seorang nakhoda kapal kargo yang mengandung unsur memiliki kemampuan, komitmen, dan tindakan selaras pendapat (Jerico, 2008) yang menyatakan bahwa *individual talent* dapat terbentuk apabila terdapat unsur kemampuan, komitmen, dan tindakan. Unsur-unsur pada variabel *individual talent* harus selalu mempunyai sikap profesional yang kompeten, karena tanpa ada unsur-unsur kemampuan, komitmen, dan tindakan akan sulit untuk menunjukkan bahwa dalam diri manusia memiliki *talent*. *Individual talent* khususnya nakhoda pada kapal kargo harus memahami sistem manajemen keselamatan dilaut. Hal ini sejalan dengan

BAB 9

PENGARUH *INDIVIDUAL TALENT* TERHADAP *SAFETY* *PERFORMANCE*

Individual talent merupakan kemampuan luar biasa yang dimiliki nakhoda dalam bernavigasi. Nakhoda kapal kargo yang mempunyai kemampuan luar biasa ini memiliki kompetensi yang akan dihargai oleh perusahaan pelayaran. Karena perusahaan akan menilai perilaku nakhoda yang mampu dalam menyelaraskan nilai-nilai perusahaan dan dapat membentuk arah strategis masa depan perusahaan. Kemampuan *individual talent* yang dikembangkan secara sistematis yang digunakan dalam aktivitas bernavigasi di atas kapal itu memungkinkan nakhoda kapal untuk bekerja dengan sangat baik sehingga tercipta *safety performance*.

Komponen *safety performance* menggambarkan perilaku aktual yang dilakukan individu di tempat kerja. *Individual talent* dapat dioperasionalkan sebagai kemampuan dan komponen afektif yang berfungsi sebagai prasyarat untuk mencapai keunggulan sehingga dapat dioperasionalkan sebagai kinerja yang lebih baik daripada yang lain (yaitu keunggulan interpersonal) atau kinerja secara konsisten pada pribadi terbaik (yaitu keunggulan intrapersonal) (Nijs et al., 2014). Borman dan Motowidlo (1993) menjelaskan bahwa dua komponen kinerja yaitu kinerja tugas dan kinerja konstektual. Kinerja tugas menggunakan istilah *safety compliance* untuk menggambarkan kegiatan keselamatan ini yang perlu dilakukan oleh individu untuk mempertahankan keamanan di tempat kerja.

BAB 10

SAFETY MOTIVATION MEMEDIASI PENGARUH INDIVIDUAL TALENT TERHADAP JOB SATISFACTION

Job satisfaction merupakan kombinasi dari faktor psikologis, fisik, dan lingkungan yang memungkinkan individu puas terhadap pekerjaan (Judge et al., 2001) artinya sifat dan dinamika pekerjaan adalah sebagai sumber kepuasan. Nakhoda kapal kargo mempunyai *job satisfaction* diatas kapal yang dapat dijelaskan dengan fakta bahwa mereka puas dalam hal ini bekerja diatas kapal kargo serta mempunyai tanggung jawab. Nakhoda kapal akan puas apabila mampu menerapkan seluruh keterampilan dan keahlian saat bermanuver di alur pelayaran sempit. Dengan *individual talent* yang dimiliki nakhoda mampu membaca keadaan laut disekitar alur pelayaran sempit, artinya mampu menganalisa kekuatan arus, angin, kedalaman laut yang dihubungkan dengan karakteristik kapal. Sehingga kapal yang dikendalikannya tidak kandas maupun mengalami tubrukan antar kapal.

Perusahaan pelayaran yang mengoperasikan kapal tempat nakhoda bekerja memberikan peluang terhadap nakhoda untuk mengikuti pelatihan agar mempunyai peningkatan keterampilan kerja yang lebih baik, serta nakhoda akan diberikan *reward* atas prestasi yang dicapai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yuen et al (2018) menyatakan sistem penghargaan yang diterima pelaut sangat berkorelasi dengan *job satisfaction*. Serta sejalan dengan studi empiris disektor maritim pada tahun 2012 oleh perusahaan Inggris "Shiptalk Ltd" bekerja sama dengan "the sailors society". Shiptalk Limited (2012) survey ini melibatkan lebih dari 40.000 pelaut dari

BAB 11

SAFETY MOTIVATION TIDAK MEMEDIASI PENGARUH INDIVIDUAL TALENT TERHADAP SAFETY PERFORMANCE

Indikator kemampuan yang dimiliki oleh nakhoda kapal kargo menunjukkan pengetahuan, keterampilan, sikap atau kompetensi. Kemampuan nakhoda dalam keahlian bernavigasi agar keselamatan pelayaran selalu terjamin, kemampuan selalu tepat menyandarkan kapal, kemampuan dalam *maouvering ship* saat bernavigasi di alur pelayaran sempit. Jerico (2001) menjelaskan bahwa *indivoidual talent* merupakan kemampuan yang dimiliki orang untuk memecahkan masalah dengan cerdas, menerapkan semua keterampilan, pengetahuan, pengalaman untuk kemajuan organisasi.

Jerico (2001) menyatakan bahwa salah satu indikator yang dapat membentuk *indivoidual talent* adalah komitmen. *Indivoidual talent* yang dimiliki oleh nakhoda selain mempunyai kemampuan juga harus mempunyai komitmen untuk terlibat dalam menjalankan sistem keselamatan yang terdapat pada *international safety management* (ISM) Code. Sesuai dengan hasil penelitian Mashi (2018) menyatakan bahwa komitmen untuk terlibat dalam hal penegakan kebijakan keselamatan dan menetapkan aturan serta prosedur keselamatan akan mengembangkan rasa efikasi diri diantara pekerja untuk menunjukkan perilaku keselamatan.

Nakhoda kapal harus mempunyai *indivoidual talent* yang baik untuk mendukung *safety performance* saat bernavigasi selama pelayaran. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *safety motivation* sebagai variabel mediasi tidak mempunyai pengaruh antara

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2005). Attitude, Personality and Behaviour. In *Medical Teacher* (Vol. 13, Issue 4, pp. 273–279).
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.
- Anderson, P. (2012). The ISM Code and Related Issues. In ... *lecture handout. Dalian Maritime University, Dalian*
- Andriessen, J. H. T. H. (1978). Safe behaviour and safety motivation. *Journal of Occupational Accidents*, 1(4), 363–376.
- Bailey, R., & Morley, D. (2006). Towards a model of talent development in physical education. *Sport, Education and Society*, 11(3), 211–230.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing, III*, 1–28.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How Job Demands Affect Partners' Experience of Exhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901–911.
- Baldwin, A. (2005). Identification Concerns and Promises for Gifted Students of Diverse Populations. *Theory Into Practice*, 44, 105–114.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287.
- Berger, L. A., & Berger, D. R. (2004). *The talent management handbook: creating organizational excellence by identifying, developing, and promoting your best people.*

- Bergheim, K. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74, 27–36.
- Bhattacharya, Y. (2015). Employee engagement as a predictor of seafarer retention: A study among Indian officers. In *The Asian Journal of Shipping and Logistics*. Elsevier.
- Bjerkkan, A. (2010). Health, environment, safety culture and climate - Analysing the relationships to occupational accidents. *Journal of Risk Research - J RISK RES*, 13, 445–477.
- Boamah, S. A., Read, E. A., & Spence Laschinger, H. K. (2017). Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time-lagged study. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5), 1182–1195. <https://doi.org/10.1111/jan.13215>
- Borman. (1993). Industrial And Organizational Psychology. In Weiner (Ed.), *Simultaneously in Canada* (12th ed., Vol. 12). Simultaneously in Canada.
- Brown, S. (2005). *Assumptions Underlying the Identification of Gifted and Talented Students*, *Gifted Child Quarterly*. 1.
- Bunner, J., Prem, R., & Korunka, C. (2018). How work intensification relates to organization-level safety performance: The mediating roles of safety climate, safety motivation, and safety knowledge. *Frontiers in Psychology*, 9(DEC), 1–13.
- C.L. Cooper, P. J. D. and M. P. O. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Sage Publications.
- Cahill, D. (1990). Thermal conductivity measurement from 30 to 750 K: the 3omega method. *Review of Scientific Instruments*, 61, 802–808.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2).

- Cascio, W., & Luthans, F. (2013). Reflections on the Metamorphosis at Robben Island: The Role of Institutional Work and Positive Psychological Capital. *Journal of Management Inquiry*, 23, 51–67.
- Celik, M. (2009). Designing of integrated quality and safety management system (IQSMS) for shipping operations. *Safety Science*, 47, 569–577.
- Chen, C.-F., & Chen, S.-C. (2014). Measuring the effects of Safety Management System practices, morality leadership and self-efficacy on pilots' safety behaviors: Safety motivation as a mediator. *Safety Science*, 62, 376–385.
- Cheng, J. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78–85.
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of applied psychology*, 94(5), 1103.
- CIPD & Omni RMS. (2020). Resourcing and talent planning. *Cipd*, October, 1–42. [http://www.cipd.co.uk/binaries/5874 RTP SR \(WEB\).pdf](http://www.cipd.co.uk/binaries/5874 RTP SR (WEB).pdf)
- Clarke, S., & Ward, K. (2006). The Role of Leader Influence Tactics and Safety Climate in Engaging Employees' Safety Participation. *Risk Analysis: An Official Publication of the Society for Risk Analysis*, 26, 1175–1185.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.
- Cox, S., & Cheyne, A. (2000). Assessing safety culture in offshore environments. *Safety Science*, 34, 111–129.
- Crain, D. W. (2009). Only the right people are strategic assets of the firm. *Strategy and Leadership*, 37(6), 33–38.

- Cruz, D. (2005). *Florida State University Libraries Affecting Academic Success Among*.
- Darbra, R.-M., & Casal, J. (2004). Historical Analysis of Accidents in Seaports. *Safety Science*, 42, 85–98.
- Deci, E., & Ryan, R. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology-Psychologie Canadienne - CAN PSYCHOL-PSYCHOL CAN*, 49.
- Dhammika, K., Fais, B., Ahmad, Dr, M., Thi, L., & Thi, L.-S. (2013). Transactional, Transformational, Union and Organizational Commitment: An Examination of the Effect Flaws. *International Journal of Business and Social Science*, 4, 103–111.
- Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), 272–285.
- Dwiv, Y. K., Rana, N. P., Slade, E. L., Shareef, M. A., Clement, M., Simintiras, A. C., & Lal, B. (2018). *Emerging Markets from a Multidisciplinary Perspective: Challenges, Opportunities and Research Agenda*.
- Eaton, A.D. & Franson, M. A. H. (2005). *Standard Methods for the Examination of Water and Wastewater*. American Public Health Association, American Water Works Association, Water Environment Federation, Washington, Denver, Alexandria.
- Ericsson, K., Krampe, R., & Tesch-Roemer, C. (1993). The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance. *Psychological Review*, 100, 363–406.
- Fei, J., & Lu, J. (2015). Analysis of students' perceptions of seafaring career in China based on artificial neural network and genetic programming. *Maritime Policy and Management*, 42(2), 111–126.
- Feldhusen, J. F. (1994). Talent Identification and Development in Education (TIDE). *Gifted Education International*, 10(1), 10–15.

- Fenstad, J., Dahl, Ø., & Kongsvik, T. (2016). Shipboard safety: exploring organizational and regulatory factors. *Maritime Policy and Management*, 43(5), 552–568.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behaviour: An introduction to theory and research* (Vol. 27).
- Flin, R. (2003). “Danger-men at work”: Management influence on safety. *Human Factors and Ergonomics In Manufacturing*, 13(4), 261–268.
- Flin, R., Mearns, K., O’Connor, P., & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: Identifying the common features. *Safety Science*, 34(1–3), 177–192.
- Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: The DMGT as a developmental theory. *High Ability Studies*, 15(2), 119–147.
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & González-Cruz, T. F. (2013). What is the meaning of “talent” in the world of work? *Human Resource Management Review*, 23(4), 290–300.
- Gao, R. (2016). Multilevel safety climate and safety performance in the construction industry: Development and validation of a top-down mechanism. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(11).
- Gladwell, M. (2009). Outliers ... The Story of Success. *Nursing Administration Quarterly*, 33(3), 274.
- Grech, M. R., Horberry, T., & Smith, A. (2002). Human Error in Maritime Operations: Analyses of Accident Reports Using the Leximancer Tool. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 46(19), 1718–1721.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: a framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health*

Psychology, 5(3), 347–358.

- Griffin, M., & Hu, X. (2013). How leaders differentially motivate safety compliance and safety participation: The role of monitoring, inspiring, and learning. *Safety Science*, 60, 196–202.
- Hansen, H. L., Nielsen, D., & Frydenberg, M. (2002). Occupational accidents aboard merchant ships. *Occupational and Environmental Medicine*, 59, 85–91.
- Hedlund, A., Gummesson, K., Rydell, A., & Andersson, I. M. (2016). Safety motivation at work: Evaluation of changes from six interventions. *Safety Science*, 82, 155–163.
- Herzberg, F. (1968). *One more time: how do you motivate employees?* Harvard Business Review.
- Herzberg, F. (1974). Motivation Hygiene Profiles. In *Frederick*.
- Hetherington, C., Flin, R., & Mearns, K. (2006). Safety in shipping: The human element. *Journal of Safety Research*, 37(4), 401–411.
- Hockey, G. R. J., Healey, A., Crawshaw, M., Wastell, D. G., & Sauer, J. (2003). Cognitive demands of collision avoidance in simulated ship control. *Human Factors*, 45(2), 252–265.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Row. New York.
- Howe, M. J. A., Davidson, J. W., & Sloboda, J. A. (1998). Innate talents: Reality or myth? *Behavioral and Brain Sciences*, 21(3), 399–442.
- Hu, S., Xu, L., Xi, Y., Xuan, S., & Guo, Y. (2013). Cloud Model Based Ranking Evaluation of Safety Management for Shipping Company. *China Safety Science Journal*.
- Iles, P., Chuai, X., & Preece, D. (2010). Talent Management and HRM in Multinational companies in Beijing: Definitions, differences and drivers. *Journal of World Business*, 45(2), 179–189.

- IMO. (2010). *ISM code, international safety management code and guidelines on implementation of the ISM code*. IMO Publishing.
- Janicak, C. . (2010). *Safety Metrics: Tools and techniques for measuring safety performance*. Plymouth: Government Institutes.
- Jerico. (2008). *Gestion Del Talento* (J. Dominguez (Ed.)).
- Jiang, L., & Tetrick, L. E. (2016a). Mapping the nomological network of employee self-determined safety motivation: A preliminary measure in China. *Accident Analysis and Prevention, 94*, 1-7.
- Jiang, L., & Tetrick, L. E. (2016b). Mapping the nomological network of employee self-determined safety motivation: A preliminary measure in China. *Accident Analysis and Prevention, 94*, 1-7.
- Jimenez, C., Kasper, K., Rivera, J., Talone, A. B., & Jentsch, F. (2015). Crew Resource Management (CRM): What aviation can learn from the application of CRM in other domains. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society, 2015-Janua(2004)*, 946-950.
- Judge, T., Thoresen, C., Bono, J., & Patton, G. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship. *Psychological Bulletin, 127*, 376-407.
- Kahveci, E., Lane, T., & Sampson, H. (2000). Transnational Seafarer Communities. In *Seafarers International Research Centre (SIRC)* (Issue January 2000).
- Keffane, S. (2014). Communication's Role in Safety Management and Performance for the Road Safety Practices. *Jordan Journal of Civil Engineering, 9*.
- Kelly, S. W. O'Leary- and Flores, B. E. (2002) "The Integration of Manufacturing and Marketing/Sales Decisions: Impact on Organizational Performance," *Journal of Operations Management*, Vol. 20, No. 3, 2002, pp. 221-240. [http://dx.doi.org/10.1016/S0272-6963\(02\)00005-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0272-6963(02)00005-0)

- Kopacz, Z., Morgas, W., & Urbanski, J. (2001). The Maritime Safety System, its Main Components and Elements. *The Journal of Navigation*, 54, 199–211.
- Kvalheim, S. A., & Dahl, Ø. (2016). Safety compliance and safety climate: A repeated cross-sectional study in the oil and gas industry. *Journal of Safety Research*, 59, 33–41.
- Langard, B., Morel, G., & Chauvin, C. (2013). Safety Culture and Operational Safety Management In Maritime Transportation. *Safety*, October 2015.
- Laurent, J., Chmiel, N., & Hansez, I. (2020). Personality and safety citizenship: the role of safety motivation and safety knowledge. *Heliyon*, 6(1).
- Li, W. (2015). Performance assessment system of health, safety and environment based on experts' weights and fuzzy comprehensive evaluation. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 35, 95–103.
- Liang, W. (2011). *Sailing on a Neoliberal Sea: Multinational Seafarers on Container Ships*. July, 1–7.
- Lo Iacono, J., Weaven, S. K., & Griffin, D. (2016). Examination into the effects of job satisfaction on salesperson deviance: The moderating role of customer orientation. *Journal of Business Economics and Management*, 17(2), 173–186.
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *The Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 31.
- Locke, E., & Latham, G. (1991). A Theory of Goal Setting & Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16.
- Lubinski, D., & Benbow, C. P. (2000). States of excellence. *American Psychologist*, 55(1), 137–150.
- Luthans. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*.
- Lützhöft, M. H., & Dekker, S. W. A. (2002). On your watch: Automation on the bridge. *Journal of Navigation*, 55(1), 83–96.

- Maclachlan, M., & Behavior, H. (2017). Maritime Psychology. In *Maritime Psychology*.
- Major, J., & Deary, I. (2012). Comparing models of intelligence in Project TALENT: The VPR model fits better than the CHC and extended Gf-Gc models. *Intelligence, 40*, 543-559.
- Martínez-Córcoles, M., Gracia, F., Tomás, I., Peiro, J., & Schöbel, M. (2013). Empowering team leadership and safety performance in nuclear power plants: A multilevel approach. *Safety Science, 51*, 293-301.
- Martínez-Córcoles, M., Schöbel, M., Gracia, F., Tomás, I., & Peiro, J. (2012). Linking empowering leadership to safety participation in nuclear power plants: A structural equation model. *Journal of Safety Research, 43*, 215-221.
- Martins, L., Eddleston, K., & Veiga, J. (2002). Moderators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction. *Academy of Management Journal, 45*, 399-409.
- McGuire, J. (1995). *What works: Reducing reoffending: Guidelines from research and practice*. John Wiley & Sons.
- Mearns, K., Whitaker, S. M., & Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science, 41*(8), 641-680.
- Meier, L., & Spector, P. (2015). *Job Satisfaction*.
- Merlevede, P. (2014). *Talent Management : A Focus on Excellence Talent Management : A Focus on Excellence*.
- Meyers, M. C., & van Woerkom, M. (2014). The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda. *Journal of World Business, 49*(2), 192-203.
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Dries, N. (2013). Talent - Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management. *Human Resource Management Review, 23*(4), 305-321.

- Milgram, R. M., & Hong, E. (1999). Multipotential abilities and vocational interests in gifted adolescents: Fact or fiction? *International Journal of Psychology*, 34(2), 81–93.
- Mindykowski, J. (2017). Towards safety improvement: implementation and assessment of new standards of competence for Electro-Technical Officers on ships. *Maritime Policy and Management*, 44(3), 336–357.
- Morris, S. S., & Stiles, P. (2012). *Six Principles of Effective Global Talent Management* *le v e r a g i n g y o u r t a l e n t : t a l e n t m a n a g e m e n t Six Principles of Effective Global Talent Management The Leading Question*. 53(2).
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953.
- Nielsen, M., Mearns, K., Matthiesen, S., & Eid, J. (2011). Using the Job Demands-Resources model to investigate risk perception, safety climate and job satisfaction in safety critical organizations. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52, 465–475.
- Nijs, S., Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & Sels, L. (2014). A multidisciplinary review into the definition, operationalization, and measurement of talent. 7, 219–232.
- Nijs, S., Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & Sels, L. (2014). A multidisciplinary review into the definition, operationalization, and measurement of talent. *Journal of World Business*, 49(2), 180–191.
- Nor Liyana, M. B., & Mansor, A. T. (2009). *A Preliminary Study on Occupational Stress and Job Satisfaction among Male Navy Personnel at a Naval Base in Lumut, Malaysia* Nor Liyana MOHD BOKTI* • Mansor ABU TALIB**. 2(May).
- Nurhasanah, N., Joni, A., & Shabrina, N. (2015). *Persepsi crew dan manajemen dalam penerapan ISM Code bagi keselamatan pelayaran dan perlindungan lingkungan laut*. unisbank.ac.id.

- O'Neil, W. A. (2003). The human element in shipping. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 2(2), 95–97.
- Oltedal, H. A., & Engen, O. A. (2009). Local management and its impact on safety culture and safety within Norwegian shipping. *Safety, Reliability and Risk Analysis: Theory, Methods and Applications - Proceedings of the Joint ESREL and SRA-Europe Conference*, 2(June 2014), 1423–1430.
- Pantouvakis, A. (2017). Role of the human talent in total quality management–performance relationship: an investigation in the transport sector. *Total Quality Management and Business Excellence*, 28(9), 959–973.
- Pantouvakis, A., & Karakasnaki, M. (2017). Role of the human talent in total quality management–performance relationship: an investigation in the transport sector. *Total Quality Management and Business Excellence*, 28(9–10), 959–973.
- Pantouvakis, A., & Karakasnaki, M. (2018). The human talent and its role in ISM Code effectiveness and competitiveness in the shipping industry. *Maritime Policy and Management*, 45(5), 649–664.
- Papachristou, A., Stantchev, D., & Theotokas, I. (2015). The role of communication to the retention of seafarers in the profession. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 14(1), 159–176.
- Parker, A. W., Hubinger, L. M., Green, S., Ba, L. S., Bhms, R. B., & Env, M. C. (2002). *Survey of health stress and Fatigue of Austrulian seafarers* (Issue 1).
- Pella, A. & A. I. (2011). *Management, Talent. PT. Gramedia Pustaka Utama*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Pella A.D & Inayati A. (2011). *Management, Talent. PT. Gramedia Pustaka Utama*.
- Periathiruvadi, S., & Rinn, A. N. (2012). Technology in gifted education: A review of best practices and empirical research. *Journal of Research on Technology in Education*, 45(2), 153–169.

- Pfeiffer, S. (2009). The Gifted: Clinical Challenges for Child Psychiatry. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 48, 787-790.
- Pillay, M., Borys, D., Else, D., & Tuck, M. (2010). *Safety Culture and Resilience Engineering: Theory and Application in Improving Gold Mining safety*.
- Preckel, F., & Thiemann, H. (2003). Online versus paper-pencil-version of a high potential intelligence test. *Swiss Journal of Psychology - Swiss J Psychology*, 62, 131-138.
- Price, J.L. & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and Turnover among Hospital Employees*. JAI Press, Greenwich.
- Privette, G. (1983). Peak experience, peak performance, and flow: A comparative analysis of positive human experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(6), 1361-1368.
- Progoulaki, M., & Theotokas, I. (2016). Managing culturally diverse maritime human resources as a shipping company's core competency. *Maritime Policy and Management*, 43(7), 860-873.
- Raby, M., & McCallum, M. C. (1997). Procedures for investigating and reporting fatigue contributing to marine casualties. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 1, 988-992.
- Rea, D. (1999). Optimal Motivation for Talent Development. *Journal for the Education of the Gifted*, 23.
- Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents* (1st ed.). Ashgate.
- Renzulli, J. . (2010). Pedagogy to Total Talent Development for All Students. *Theory Into Practice*, 5841(April 2012), 37-41.
- Robinson, A., & Clinkenbeard, P. (1998). Giftedness: An Exceptionality Examined. *Annual Review of Psychology*, 49, 117-139.
- Roos, H. W. H. ; D. P. ; N. (1980). *Industrial accident prevention : a safety management approach* (5th ed.). New York [u.a.]:

McGraw-Hill.

- Ross, J., Smedley, J., Dick, F., & Sadhra, S. (2008). Oxford handbook of occupational health. *Public Health*, 122, 1458.
- Ruban, L. (2005). Identification and Assessment of Gifted Students With Learning Disabilities. *Theory Into Practice - THEORY PRACT*, 44, 115-124.
- Salas, E., Burke, C. S., Bowers, C. A., & Wilson, K. A. (2001). Team training in the skies: Does crew resource management (CRM) training work? *Human Factors*, 43(4), 641-674.
- Sánchez-Beaskoetxea, J., & Coca García, C. (2015). Media image of seafarers in the Spanish printed press. *Maritime Policy and Management*, 42(2), 97-110.
- Schuler, R. S. (2015). The 5-C Framework for Managing Talent " The author wishes to acknowledge the support and input of many individuals including. *Organizational Dynamics*, 50(848), 445-4827.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *The American Psychologist*, 55, 5-14.
- Smither, R. D. (1994). *The Psychology of Work and Human Performance*, Harper Collins College Publishers, New York. Harper Collins College Publishers, New York.
- Spector, P. E. (2009). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*.
- Suzie, T.M., dan B. (2021). Analysis of the implementation of the international safety management code using motivation theory: the seafarer;s views. *Int Marit Healt*, 3, 172-178.
- Svein, K. (2005). MaritimeTransportation Safety Management and Risk Analysis. In *JElsevier Butterworth-Heinemann Linacre House, Jordan Hill, Oxford OX2 8DP 30 Corporate Drive, Burlington, MA 01803* (Vol. 1).
- Swailles, S., Downs, Y., & Orr, K. (2014). Conceptualising inclusive

- talent management: potential, possibilities and practicalities. *Human Resource Development International*, 17(5), 529–544.
- Talley, W. K. (2010). *The safety of sea transport : determinants of crew injuries* *The safety of sea transport : determinants of crew injuries* *. April 2015, 37–41.
- Tansley, C. (2011). What do we mean by the term “talent” in talent management? *Industrial and Commercial Training*, 43(5), 266–274.
- Thai, V. (2008). Service quality in maritime transport: Conceptual model and empirical evidence. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 20, 493–518.
- Thai, V. V., & Latta, T. (2010). Employment brand strategy for the shortage of seafarers. *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 2(4), 411–428.
- Thunnissen, M., Boselie, P., & Fruytier, B. (2013). A review of talent management: “infancy or adolescence?” *International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1744–1761.
- Tong, R., & Xiaoyi, Y. (2019). Dual process management of coal miners’ unsafe behaviour in the Chinese context: Evidence from a meta-analysis and inspired by the JD-R model. *Resources Policy*, 62.
- Tong, X. (2017). *Essays on safety and security issues in shipping and transport logistics*. theses.lib.polyu.edu.hk.
- Tunidau, J., & Thai, V. V. (2010). Critical factors for successful implementation of the ISM Code in some Pacific Islands states. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 9(1), 63–80.
- Tzannatos, E., & Kokotos, D. (2009). Analysis of accidents in Greek shipping during the pre- and post-ISM period. *Marine Policy*, 33(4), 679–684.
- Uğurlu, Ö., Kum, S., & Aydoğdu, Y. V. (2017). Analysis of occupational accidents encountered by deck cadets in maritime transportation. *Maritime Policy and Management*,

44(3), 304–322.

UNCTAD. (2017). *Developments in international seaborne trade*.

Undang undang Pelayaran No 17 Tahun 2008. (2008).

Ungureanu, C. C. (2014). Intercultural Education, a Response to Contemporary Multilingual Societies and a New Challenge for Maritime Education and Training (MET) Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4260–4263.

Vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les Passions De L'ame: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756–767.

VanSteen, J. (1996). *Safety Performance Measurement*. Warwickshire: The Institution of Chemical Engineers.

Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis and Prevention*, 42(6), 2082–2093.

Xia, N., Zou, P. X. W., Liu, X., Wang, X., & Zhu, R. (2018). A hybrid BN-HFACS model for predicting safety performance in construction projects. *Safety Science*.

Yoon, J., Lee, H. Y., & Dinwoodie, J. (2015). Competitiveness of container terminal operating companies in South Korea and the industry-university-government network. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 80, 1–14.

Yuen, K. F. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110, 1–12.

Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110(April 2017), 1–12.

- Yuen, K. F., Wang, X., Wong, Y. D., & Zhou, Q. (2018). The effect of sustainable shipping practices on shippers' loyalty: The mediating role of perceived value, trust and transaction cost. *Part E: Logistics and Transportation*
- Zhou, L., Wang, M., Chen, G., & Shi, J. (2012). Supervisors' upward exchange relationships and subordinate outcomes: Testing the multilevel mediation role of empowerment. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 668–680.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology, 65*(1), 96–102.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 587–596.

TENTANG PENULIS



Mudiyanto, S.AB., M.M.

Penulis lahir di Surabaya 06 September 1979, Dosen Tetap Fakultas Vokasi Pelayaran Universitas Hang Tuah, NIDN 0706097903. Lulus D3 Program Studi Nautika Universitas Hang Tuah 2001. Lulus S1 Ilmu Administrasi Niaga dari Universitas Hang Tuah 2010. Studi S2 Ilmu Manajemen di STIESIA Surabaya lulus 2015. Menyelesaikan *Certificate Of Competency* Ahli Nautika Tingkat II (ANT-II) pada tahun 2012 di PIP Semarang. Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.



Prof. Dr. Budiyanto, M.S.

Penulis adalah Guru Besar Ilmu Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya sejak tahun 2007. Penulis menyelesaikan Pendidikan S2 bidang Ilmu Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang (1982), Pendidikan bidang Ilmu Manajemen di Fakultas Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya (1991), dan Pendidikan Doktor (S3) Ilmu Ekonomi konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Fakultas Pascasarjana Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya (1997). Sebagai dosen tetap yang dipekerjakan pada STIESIA Surabaya, selain mengajar mata kuliah Matematika Ekonomi, Statiska, Ekonometrika, dan Metode Penelitian untuk mahasiswa S1, juga mengajar mata kuliah Statistika Lanjutan dan Metodologi Penelitian Lanjutan mahasiswa Program Magister (S2) dan mahasiswa Program Doktor (S3) Ilmu Manajemen. Buku yang sudah ditulis adalah "Matematika Ekonomi dan Statistika Deskriptif", "Manajemen Peningkatan Kinerja

Perawat”, Membangun Kinerja Pemasaran Melalui *Iconic Ethmical Product*”, dan “Manajemen Peningkatan Kewirausahaan mahasiswa”. Jabatan yang pernah dipegang: Ketua program Studi S1 Manajemen (1985 - 1993), Wakil Ketua I Bidang Akademik (1994 - 2002), Ketua STIESIA (2003 - 2011), dan Ketua Program Studi Doktor (S3) Ilmu Manajemen STIESIA Surabaya hingga sekarang.



Dr. Djawoto, S.E., M.M.

Penulis adalah Dosen Tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya sejak tahun 1992. Penulis menyelesaikan Pendidikan S2 bidang Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya (1997), Pendidikan bidang Ilmu Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya (1988), dan Pendidikan Doktor (S3) Ilmu Ekonomi di Universitas Brawijaya Malang (2015). Sebagai dosen tetap pada STIESIA Surabaya, selain mengajar mata kuliah Pemasaran Strategik, Manajemen Strategik untuk mahasiswa S1 dan S2, juga mengajar mata kuliah Pemasaran Strategik dan Isu-Isu Global untuk mahasiswa Program Doktor (S3) Ilmu Manajemen. Jabatan yang pernah dipegang Sekretaris Prodi S1 Manajemen (1998 - 2001), Pembantu Ketua III Bidang Kemahasiswaan selama 2 Periode (2002 - 2010), dan Ketua Prodi S2 Manajemen (2016 - sekarang).



Dr. Nur Laily, M.Si.

Lahir di Nganjuk 14 Desember 1962. Penulis menempuh pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi program studi Manajemen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta lulus pada tahun 1985. Pendidikan S2 pada Program Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas

Airlangga Surabaya dilanjutkan Pendidikan S3 Pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Univeritas Airlangga Surabaya. Pendidikann S2 dan S3 mendapat Beasiswa BPPS. Penulis adalah dosen Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Penulis aktif melakukan penelitian dan pengabdian dan di publikasikan pada jurnal Nasional Terakreditasi (Sinta) dan Jurnal Internasional Bereputasi (Scopus). Buku yang pernah ditulis Manajemen Sumber Daya Manusia (Tim Mitra Bestari) Tahun 2005. Buku Teori Ekonomi (Graha Ilmu) Tahun 2012. Buku Efikasi Diri Dan Perilaku Inovasi (Indomedia Pustaka) Tahun 2018. Book Chapter Pengembangan Sumber Daya Manusia (Eureka Media Aksara) tahun 2023. Book Chapter Perilaku Organisasi (Eureka Media Aksara) Tahun 2023. Sebagai salah satu penulis dalam buku ini, saya berharap besar semoga buku ini memiliki manfaat yang besar khususnya untuk para mahasiswa dan rekan akademisi yang menggeluti bidang Ilmu Manajemen.



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202396851, 19 Oktober 2023

Pencipta
 Nama : **Mudiyanto, Budiyanto dkk**
 Alamat : Penjarangan Sari, RT 003 RW 002, Kel./ Desa Penjarangan Sari, Kecamatan Rungkut, Kota Surabaya, Jawa Timur, 60297, Rungkut, Surabaya, Jawa Timur, 60297

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta
 Nama : **Mudiyanto, Budiyanto dkk**
 Alamat : Penjarangan Sari, RT 003 RW 002, Kel./ Desa Penjarangan Sari, Kecamatan Rungkut, Kota Surabaya, Jawa Timur, 60297, Rungkut, Surabaya, Jawa Timur, 60297

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**

Judul Ciptaan : **Monograf Kinerja Keselamatan Nahkoda Kapal Niaga**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 12 Oktober 2023, di Purbalingga

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000529806

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.
 Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
 Direktur Hak Cipta dan Desain Industri



Anggoro Dasananto
 NIP. 196412081991031002

Disclaimer:
 Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.