

PENGARUH KESELAMATAN KAPAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL (STUDI PADA KAPAL-KAPAL *CHARTER* PT. PERTAMINA (PESERO))

Santa Clara Madya Sharon¹, Jerry Logahan² dan Medi Purnomo³

jerryml@ibmasmi.ac.id

Program Pascasarjana Magister Manajemen Transportasi Institut Bisnis & Multimedia asmi

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Keselamatan Kapal dan Kompetensi secara parial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja Awak Kapal *charter* PT. Pertamina (Pesero). Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode survei, dengan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dipilih secara Sampling Berstata atau Sampling Bertingkat (*Stratified Random Sampling*). Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, penulis mempergunakan rumus Slovin yang diperoleh sampel sebanyak 85 orang responden Awak Kapal. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner pada Awak Kapal *charter* PT Pertamina (Persero) Persero khususnya untuk penyedia jasa kapal meliputi: Berlian Laju Tanker, Pacific Carriers Limited, Humpus, Equinox, Soechi Line. Pertanyaan yang diberikan merupakan pertanyaan tertutup. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan kapal dan kompetensi terhadap Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero), hal tersebut menunjukkan setiap peningkatan keselamatan kapal dan kompetensi akan memberikan peningkatan pula pada kepuasan kerja awak kapal. Secara bersama-sama Keselamatan kapal dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero), hal tersebut memberikan arti bahwa setiap peningkatan keselamatan kapal dan kompetensi akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja awak kapal.
Kata kunci: keselamatan, kapal, kompetensi, kepuasan, kerja, produktivitas

PENGARUH KESELAMATAN KAPAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL (STUDI PADA KAPAL-KAPAL *CHARTER* PT. PERTAMINA (PESERO))

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and find out the influence of ship's Safety and competency in parial or simultaneously against the charter Crew work fulfillment PT. Pertamina (Pesero). Research methods that will be used is the method of the survey, with the kind of quantitative research. The technique of sampling selected by Sampling or Stratified Sampling Berstata (Stratified Random Sampling). To determine the sample size of the population, the author uses the sample Slovin formula obtained as many as 85 people respondents Crew. Data collection techniques used in this research is to disseminate the questionnaire on the charter Boat crew of PT Pertamina (Persero) Persero especially for service providers include: ship Tanker Rate Diamonds, Pacific Carriers Limited, Humpus, Equinox , Soechi Line. The given question is question is covered. While the data analysis technique used in this study i.e., multiple linear regression analysis. The results of this research show that there is a partially significant influence the safety of the ship and the competencies against job satisfaction Charter crew PT. Pertamina (Pesero), it shows any improvement of the safety of the ship and It will also provide increased competence on the job satisfaction of her crew. Together the Salvation ships and influential Competence significantly to job satisfaction Charter crew PT. Pertamina (Pesero), it gives the sense that any increase in the ship's safety and competence will exert influence to increased job satisfaction of her crew.

Keywords: ship safety, competence, satisfaction

PENDAHULUAN

PT Pertamina (Persero) sebagai perusahaan minyak negara, telah mengoperasikan tanker milik 31 unit (662.043 DWT) dan tanker *Charter*

104 unit dalam rangka melaksanakan penugasan pemerintah untuk mendistribusikan kebutuhan BBM dan non BBM diseluruh Indonesia.

Pada Bidang usaha ini, perusahaan menyewakan kapal-kapal milik kepada pihak

ketiga secara *shot term time charter* dan *medium time charter*. Perusahaan juga menyewakan ruang muatan kapal kepada pihak ketiga, yaitu kapal-kapal milik perusahaan serta kapal yang disewa dari pihak ketiga.

Kondisi kapal *charter* PT. Pertamina (Pesero) secara administratif telah teregistrasi pada Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) yang ditandai dengan kepemilikan kelas kapal. Namun dari segi teknik dan ekonomi, perlu ditingkatkan agar karyawan merasa ada kepuasan untuk bekerja di atas kapal. Hal ini disebabkan banyaknya umur armada kapal yang tua, sehingga dalam pengoperasiannya menimbulkan kerusakan-kerusakan yang tidak terduga, dan mempengaruhi keselamatan kapal dan kepuasan kerja awak kapal serta keadaan kapal yang memenuhi persyaratan material, konstruksi bangunan, permesinan dan pelistrikan, stabilitas, tata susunan serta perlengkapan radio/ elektronika kapal yang dibuktikan dengan sertifikat setelah dilakukan pemeriksaan dan pengujian.

Berdasarkan data 49 kapal *charter* yang beroperasi ditemukan 65.29% armada kapal *charter* telah mencapai usia lebih dari 20 tahun. (Sumber: PT Pertamina (Persero) Shipping, 2018)

Tabel 1
Umur Kapal-kapal Charter PT Pertamina

Umur Kapal	Tahun 2012		Tahun 2017	
	Jumlah Kapal	%	Jumlah Kapal	%
<10	2	4,44	4	8,16
11-15	8	17,77	5	10,20
16-20	14	31,11	8	16,32
21-25	12	26,66	14	28,57
26-30	6	13,33	12	24,48
31	3	6,66	6	12,24
Jumlah	45	100,00	49	100,00

(Sumber : PT Pertamina (Persero) Shipping, 2018)

Menurut Kementerian Perhubungan dalam penetapan usia kapal tanker maksimal 20 tahun dan kapal penumpang 25 tahun kapal dapat dinyatakan laik-laut dan mampu menyeberangkan muatan (penumpang) dengan aman. Sebagaimana diketahui pada tabel di atas, bahwa umur kapal-kapal *Charter* PT Pertamina (Persero) masih ada yang berusia di atas 25 tahun, sehingga kapal tidak memenuhi standar kelaik-

lautan dan tidak memberikan rasa aman bagi awak kapal maupun penumpang pada saat berlayar, hal tersebut yang menyebabkan awak kapal tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

Awak kapal adalah aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Awak kapal mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam perusahaan. Awak kapal bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, awak kapal berfungsi untuk mengoperasikan peralatan, melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan *job description*.

Dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, awak kapal dituntut untuk dapat meningkatkan kapuasan kerjanya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2014: 139)

Manajemen *Charter* PT Pertamina (Persero) menilai kepuasan kerja awak kapal melalui Sasaran Kapuasan kerja Awak kapal dan Tingkat Kehadiran. Untuk tahun 2016, 2017, dan 2018 Sasaran Kapuasan kerja Awak kapal masih dilakukan secara manual sehingga belum jelas acuan untuk meningkatkan kepuasan awak kapal sehingga terciptanya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Dari data yang diperoleh, nilai pencapaian Sasaran Kepuasan kerja Awak kapal pada tahun 2016, 2017 dan 2018 sebagai berikut :

Tabel 2
Nilai kepuasan kerja awak kapal Charter PT Pertamina (Persero) Tahun 2016 s/d 2018

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2018	100%	93%

2	2017	100%	89%
3	2016	100%	85%

Sumber : Laporan Tahunan Kepuasan Kerja Crew kapal *Charter* PT Pertamina (Persero), 2018

Dari data di atas, bisa dilihat bahwa realisasi dari Nilai Pencapaian kepuasan kerja awak kapal per tahunnya mengalami peningkatan, yaitu pada tahun 2016 Realisasi Nilai Pencapaian kepuasan awak kapal sebanyak 85%, Tahun 2017 Realisasi Nilai Pencapaian kepuasan kerja awak kapal sebanyak 89%, dan Tahun 2018 Realisasi Nilai Pencapaian kepuasan kerja awak kapal sebanyak 93%.

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan nilai pencapaian kepuasan kerja awak kapal mengalami peningkatan tiap tahunnya namun hal tersebut belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT Pertamina (Persero) belum menunjukkan kapuasan kerja yang optimal. Sehingga menimbulkan pertanyaan bagi peneliti, bahwa ada beberapa faktor yang dianggap menjadi penyebab yang mempengaruhi kapuasan kerja bagi awak kapal *Charter* PT Pertamina (Persero) untuk dapat menunjukkan performa kerja secara optimal.

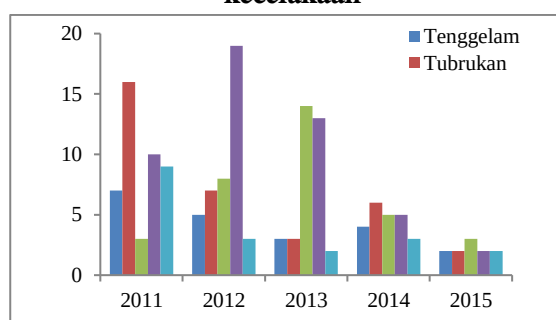
Salah satu permasalahan yang menyebabkan tidak optimalnya kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT Pertamina (Persero) yaitu keselamatan kapal. Keselamatan kapal merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kapuasan kerja awak kapal. Dengan adanya tingkat keselamatan kapal yang baik, maka kapuasan kerja awak kapal tersebut cenderung baik, sedangkan tingkat keselamatan kapal yang rendah, menurunkan kepuasan kerja awak kapal. Kapuasan kerja awak kapal dapat diukur dari produktivitas yang dihasilkan oleh individu tersebut. Semakin tinggi produktivitas awak kapal maka semakin tinggi kapuasan kerja awak kapal tersebut.

Realisasi dari keselamatan kapal dalam melaksanakan tugas akan berdampak kepada kepastian hasil kerjanya. Proses pelaksanaan program kerja sebagai realisasi untuk mencapai tujuan perusahaan harus dilakukan awak kapal

yang memiliki kapuasan kerja tinggi, sehingga kepuasan kerja awak kapal dalam melaksanakan tugasnya akan menjadi indikasi bahwa awak kapal tersebut memiliki keselamatan kapal yang tinggi. Dalam hal ini, semakin tinggi keselamatan kapal, maka akan semakin tinggi kapuasan kerja awak kapal dalam melaksanakan tugasnya.

Namun faktanya masih saja terdapat beberapa kecelakaan yang terjadi pada saat awak kapal sedang melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, hal tersebut seperti yang tertera dalam grafik di bawah ini:

Gambar 1
Grafik kecelakaan kapal berdasarkan jenis kecelakaan



(Sumber: Mahkamah Pelayaran, Kemenhub, 2016)

Dari grafis di atas terlihat bahwa trend yang meningkat terjadi untuk kecelakaan kapal terjadi karena tubrukan (*collision*). Hal ini terjadi karena kemungkinan seperti semakin bertambahnya jumlah kapal, lalu lintas olah gerak kapal yang semakin padat serta masih terbatasnya rambu navigasi pelayaran.

Untuk itu perlu adanya standarisasi atau peraturan sistem dan prosedur, serta sumber daya manusia yang professional untuk mewujudkan pelayanan penyelenggaraan transportasi yang utuh dan berhasil serta berdaya guna. Untuk memenuhi standar kompetensi awak kapal yang sesuai dengan persyaratan internasional berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 045/U2002 atau Nomor 232/U/2000 menjelaskan bahwa seorang yang berkompeten harus dapat memenuhi beberapa persyaratan, yaitu : 1) Landasan kemampuan pengembangan kepribadian. 2) Kemampuan penguasaan ilmu dan ketrampilan (*Know how dan*

know why), 3) Kemampuan berkarya (*Know to do*). 4) Kemampuan menyikapi dan berperilaku dalam berkarya sehingga dapat mandiri dan mengambil dan mengambil keputusan secara bertanggung jawab (*Capable to do*). 5) Dapat hidup bermasyarakat dengan bekerjasama, saling menghormati dan menghargai nilai-nilai pluralisme dan kedamaian (*Able to live together*).

Berdasarkan uraian tersebut memberikan arti bahwa Kompetensi awak kapal sangat penting guna terciptanya kepuasan kerja awak kapal, karena awak kapal yang memiliki kompetensi akan lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Bagaimanapun pekerja adalah asset perusahaan yang harus diperilakara dan dijaga keselamatannya, sehingga diharapkan berpengaruh positif terbesar yang dapat diraih adalah mengurangi angka kecelakaan kerja. Perusahaan tentu menyadari karyawan yang terjamin keselamatannya dan kesehatannya akan bekerja lebih optimal dibandingkan karyawan yang terancam keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan dan kesehatan selama bekerja mereka tentu akan memberikan kepuasan bagi para kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, terkait dengan hal ini penulis tertarik untuk membuat tesis dengan judul **"ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN KAPAL, DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL (Studi Pada Kapal-kapal Charter PT. Pertamina (Pesero))"**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah yang merupakan landasan penelitian lebih lanjut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Keselamatan Kapal terhadap kepuasan kerja Awak Kapal *charter* PT. Pertamina (Pesero)?
2. Apakah ada Pengaruh Kompetensi terhadap kepuasan kerja Awak Kapal *charter* PT. Pertamina (Pesero)?
3. Apakah ada Pengaruh Keselamatan Kapal dan Kompetensi secara bersama-sama

terhadap kepuasan kerja Awak Kapal *charter* PT. Pertamina (Pesero)?

Keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamatnya yang dapat mengakibatkan kecelakaan (Silalahi, 2012:28)

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk memberikan perlindungan bagi seluruh asset perusahaan termasuk didalamnya karyawan sebagai pekerja dengan dimensi. Enggenering, Education, Encouragment, Enforcement dan Emmergency Preparedness. (Prinsip Pendekatan 5-E, 2014)

Menurut Prinsip Pendekatan 5-E, (2014) indikator dari keselamatan kapal yaitu :

- a. Engineering
 - 1) Teknologi Komunikasi dan SBNP
 - 2) Standar Keselamatan Kapal
 - 3) Perencanaan dan Design alur pelayaran
- b. Education
 - 1) Pembinaan karir awak kapal
 - 2) Pelatihan Pengujian crew kapal (sertifikasi)
 - 3) Sosialisasi keselamatan pelayaran
- c. Encouragement
 - 1) Asuransi keselamatan pelayaran
 - 2) Koordinasi dan Manajemen Keselamatan Pelayaran
- d. Enforcement :
 - 1) Keamanan dan penegakkan hukum
 - 2) Peraturan dan pecegahan pencemaran

1. Kompetensi

Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan pekerja yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. (*Spencer and Spencer*, 2011: 267)

Penilaian responden terhadap upaya individu dalam peningkatan kemampuan dengan dimensi *Threshold Competencies* dan *Differentiating Competencies*. (*Spencer and Spencer*, 2011: 267)

Indikator kompetensi menurut *Spencer and*

Spencer (2011: 267) yaitu sebagai berikut:

- a. *Threshold Competencies* :
 - 1) Manajemen kerja
 - 2) Kemampuan insiatif
 - 3) Penguasaan informasi
 - 4) Berfikir analis
 - 5) Berfikir konseptual
 - 6) Keahlian praktikal
 - 7) Kemampuan analisis
 - 8) Berkomunikasi
- b. *Differentiating Competencies*:
 - 1) Sikap
 - 2) Kepedulian
 - 3) Pengendalian diri
 - 4) Kemampuan beradaptasi

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan dan emosi mendukung atau tidak mendukung dengan mana karyawan melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan sebuah sikap afektif, yaitu perasaan relatif suka atau tidak (Kreitner dan Kinicki, 2001: 224)

Kepuasan kerja adalah perasaan atau tanggapan yang ditujukan seseorang terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan yang mencakup pekerjaan itu sendiri, yang ditunjukkan adalah total skor dari: (1) pemenuhan kebutuhan, (2) perbedaan pencapaian nilai, (3) keadilan dan (4) komponen genetik. (Wibowo, 2012:303)

Menurut Wibowo (2012:303) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pemenuhan Kebutuhan
 - 1) Kesesuaian pekerjaan
 - 2) Kesesuaian nilai yang diterima
- b. Perbedaan
 - 1) Pemenuhan harapan
 - 2) Pemenuhan alat kerja
- c. Pencapaian nilai
 - 1) Pencapaian tujuan organisasi
 - 2) Pencapaian tujuan individu
- d. Keadilan
 - 1) Perhatian terhadap promosi
 - 2) Perhatian terhadap karir
- e. Komponen genetik :
 - 1) Lingkungan internal unit kerja
 - 2) Lingkungan perusahaan secara umum.

3. Kerangka Pemikiran

a. Keselamatan Kapal Terhadap Kepuasan Kerja awak kapal

Dalam pengoperasian kapal ditemukan banyak sekali pekerjaan-pekerjaan baik yang ringan maupun berat yang memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Dalam penelitian ini penulis mengamati sering terjadinya kecelakaan kerja awak kapal, dengan mengungkapkan faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan pada awak kapal sewaktu bekerja, dan akibat yang timbul karena kecelakaan tersebut, serta upaya yang harus dilakukan untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja bagi awak kapal.

Usaha dalam penyelamatan jiwa di laut merupakan suatu kegiatan yang dipergunakan untuk mengendalikan terjadinya kecelakaan di laut yang dapat mengurangi sekecil mungkin akibat yang timbul terhadap manusia, kapal dan muatannya. Untuk memperkecil terjadinya kecelakaan di laut diperlukan suatu usaha untuk penyelamatan jiwa tersebut dengan cara memenuhi semua peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh IMO, ILO maupun oleh pemerintah. Dan lebih lanjut untuk dapat menjamin keselamatan di laut tersebut diperlukan suatu standard yang berlaku secara nasional dan internasional.

Untuk melaksanakan semua kebijakan di bidang keselamatan, Perusahaan harus memiliki Sistem Manajemen Keselamatan (Safety Management System) yang merupakan fasilitas bagi seluruh personal di darat dan di laut. Perusahaan membangun sistem ini dengan mengikuti petunjuk dan contoh-contoh dokumen yang disediakan International *Safety Management Code* (ISM Code)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi karyawan maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipasi apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuan dari

program keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Faktor keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Adanya program ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Awak Kapal

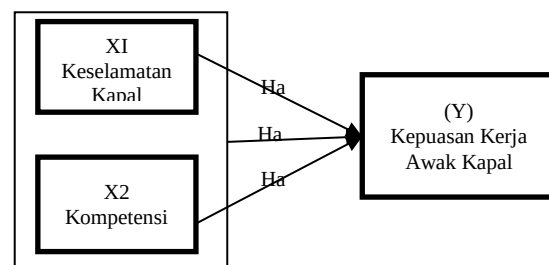
Kompetensi dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Menurut McClelland dalam Cira dan Benjamin (2006), dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Awak kapal yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Hasil penelitian Fajar Maya Sari (2013) kompetensi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

c. Keselamatan Kapal dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Awak kapal

Dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. pekerja adalah asset perusahaan yang harus

diperilakahi dan dijaga keselamatannya, sehingga diharapkan berpengaruh positif terbesar yang dapat diraih adalah mengurangi angka kecelakaan kerja. Perusahaan tentu menyadari karyawan yang terjamin keselamatannya dan kesehatannya akan bekerja lebih optimal dibandingkan karyawan yang terancam keselamatan dan kesehatannya akan bekerja lebih optimal dibandingkan karyawan yang terancam keselamatan dan kesehatan kerjanya. Demikian juga dengan kompetensi dan pengetahuan kerja yang baik akan memberikan kemandirian bagi para awak kapal dalam melakukan pekerjaan, dan bahkan apabila awak kapal di bekali dengan kompetensi dan pengetahuan yang tepat maka akan meningkatkan kepuasan kerja awak kapal itu sendiri. Dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan dan kesehatan selama bekerja mereka tentu akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis menggambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2
Skema Kerangka Pemikiran

4. Hipotesis Penelitian

Hipotesa merupakan pernyataan sementara tentang pengaruh antar variabel atau jawaban yang sifatnya sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Ha₁: Terdapat pengaruh Keselamatan Kapal terhadap Kepuasan Kerja Awak kapal charter PT Pertamina (Persero)

- Ho₁: Tidak terdapat pengaruh Keselamatan Kapal terhadap Kepuasan Kerja Awak kapal *charter* PT Pertamina (Persero)
- Ha₂: Terdapat Pengaruh Kompetensi Awak Kapal *charter* terhadap Kepuasan Kerja Awak kapal PT Pertamina (Persero)
- Ho₂: Tidak terdapat Pengaruh Kompetensi Awak Kapal *charter* terhadap Kepuasan Kerja Awak kapal PT Pertamina (Persero)
- Ha₃: Terdapat Pengaruh Keselamatan Kapal dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Awak kapal *charter* PT Pertamina (Persero)
- Ho₃: Tidak terdapat pengaruh Keselamatan Kapal dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Awak kapal *charter* PT Pertamina (Persero)

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode survei, dengan jenis penelitian kuantitatif. Dalam melakukan analisis data ada atau tidak pengaruh dari satu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian terdiri dari dua variabel *exogenous* sebagai variabel bebas (penyebab) yaitu keselamatan Kapal (X₁) dan Kompetensi (X₂), sedangkan variabel *endogenous* sebagai variabel terikat (variabel yang disebabkan) yaitu variabel Kepuasan kerja awak kapal *charter* PT Pertamina (Persero) (Y).

Populasi adalah seluruh wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas, dan karakteristik tertentu. Sampel adalah sebagian dari jumlah, dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh awak kapal *charter* PT Pertamina (Persero) khususnya untuk penyedia jasa kapal meliputi; Berlian Laju Tanker, Pacific Carriers Limited, Humpus, Equinox, Soechi Line. Populasi terjangkau adalah awak kapal yang ada di kota Jakarta yang terbagi menjadi beberapa populasi :

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

Perusahaan	Jumlah Kapal kapal	Awak kapal Kapal
Berlian Laju Tanker	13	116
Pacific Carriers Limited	11	102
Humpus	16	144
Equinox	10	111
Soechi Line	9	110
Total Populasi		583

Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Pengambilan sampel dipilih secara Sampling Berstrata atau Sampling Bertingkat (*Stratified Random Sampling*). Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, penulis mempergunakan rumus Slovin. Rumus Slovin adalah sebagai berikut : (Umar, 2011, 77)

Tabel 4
Sampel Penelitian

Perusahaan Sampel	Populasi	Sampel
Berlian Laju Tanker	116	17
Pacific Carriers Limited	102	15
Humpus	144	21
Equinox	111	16
Soechi	110	16
Jumlah Sampel	583	85

Didalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada Awak Kapal *charter* PT Pertamina (Persero) Persero khususnya untuk penyedia jasa kapal meliputi: Berlian Laju Tanker, Pacific Carriers Limited, Humpus, Equinox, Soechi Line. Pertanyaan yang diberikan merupakan pertanyaan tertutup.

Untuk mengawali proses penelitian dimana setelah kuesioner dikumpulkan dan di susun berdasarkan tabulasi maka perlu dilakukan uji pendahuluan atau pengujian instrumen, hal ini dipandang penting dimana bila item yang disusun dinyatakan tidak valid maka instrumen tersebut dibatalkan atau dikeluarkan dalam proses penelitian selanjutnya. Pengujian pendahuluan terdiri dari beberapa tahap. Tahap

awal di lakukan pengujian validitas dan kedua uji reliabilitas dan ketiga uji normalitas dan tahap terakhir yaitu analisis regresi linier berganda

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk memperkirakan secara sistematis tentang apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu, dengan tujuan untuk memperkecil kesalahan yang akan terjadi di masa depan. Regresi linier berganda antara variabel Keselamatan kapal (X_1), dan variabel Kompetensi (X_2) terhadap Variabel Kepuasan kerja (Y), dapat dilihat seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 5
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	35.561	6.255		.000
	Keselamatan_kapal	.211	.076	.297	.007
	Kompetensi	.649	.131	.534	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber : hasil penelitian yang diolah, 2019

Data yang penting pada tabel tersebut nilai B untuk membentuk persamaan regresi ganda. Dari hasil perhitungan analisis regresi berganda dapat diperoleh persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 35.561 + 0.211 X_1 + 0.649 X_2$$

Persamaan tersebut menginformasikan bahwa kecenderungan perubahan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 35.561 menunjukkan jika tidak terjadi perubahan pada Keselamatan kapal, Kompetensi maka Kepuasan kerja akan tetap sebesar 35.561.
- Setiap peningkatan 1 skor variabel Keselamatan kapal berpengaruh terhadap peningkatan variabel Kepuasan kerja sebesar 0.211 skor dengan asumsi variabel lainnya nilainya konstan.

- Setiap peningkatan 1 skor variabel Kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan variabel Kepuasan kerja sebesar 0.649 skor dengan asumsi variabel lainnya nilainya konstan.

2. Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan (*share*) variabel Keselamatan kapal (X_1), dan variabel Kompetensi (X_2), secara simultan terhadap Kepuasan kerja awak kapal *charter* PT. Pertamina (Pesero) (Y). Adapun hasil dari proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS ver.21.00 dapat dilihat seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 6
Nilai Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.610	10.13986

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Keselamatan_kapal

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Nilai determinasi dalam penelitian ini terletak pada kolom Adjusted R Square. Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan. Menurut Santoso dalam Priyatno (2009:66) bahwa untuk regresi dengan lebih dari satu variabel independen digunakan adjusted R square sebagai koefisien determinasi.

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai (r^2) sebesar 0.610 atau 61.0% variabilitas Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero) yang terjadi disebabkan oleh Keselamatan kapal (X_1), dan Kompetensi (X_2). Dengan kata lain bahwa pengaruh Keselamatan kapal (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero) (Y) adalah sebesar 61.0%, sedangkan sisanya sebesar 39.0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Gujarati (2006:172) untuk mengetahui Koefisien derteminasi parsial dengan cara mengkalikan nilai standardized coefficients beta dengan correlations (zero order), yang mengacu pada hasil perhitungan dengan

menggunakan software SPSS for windows. Rumus koefisien determinasi yang dikemukakan oleh Gujarati (2012:172) adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Coefficient (Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		5.685	.000
	Keselamatan_kapal	.297	2.766	.007
	Kompetensi	.534	4.967	.000
				Zero-order
				.710
				.764

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel di atas, didapat determinasi parsial untuk variabel keselamatan kapal (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap Kepuasan kerja awak kapal (Y) adalah sebagai berikut :

- Koefisien Determinasi Keselamatan kapal (X_1) terhadap Kepuasan kerja awak kapal (Y)

$$KD = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$$

$$= (0.297 \times 0.710) \times 100$$

$$= 21,087\%$$
- Koefisien Determinasi kompetensi (X_2) terhadap Kepuasan kerja awak kapal (Y)

$$KD = \text{Beta } X_2^2 \times 100$$

$$= (0.534 \times 0.764) \times 100$$

$$= 40,80\%$$

Perhitungan KD parsial di atas, diketahui bahwa variabel kompetensi (X_2) paling besar pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja awak kapal (Y) yaitu 40,80%, sedangkan pengaruh variabel Keselamatan kapal (X_1) sebesar 21,087%.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis atau dugaan adanya pengaruh secara parsial yaitu dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan asumsi bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah hasil

pengolahan nilai t_{hitung} dengan menggunakan SPSS.

Tabel 8
Nilai t_{hitung}

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	5.685	.000
Keselamatan_kapal	2.766	.007
Kompetensi	4.967	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

1) Pengaruh Keselamatan kapal terhadap Kepuasan kerja.

Untuk menguji hipotesis atau dugaan adanya pengaruh antara variabel Keselamatan kapal (X_1) terhadap Variabel Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero) (Y) dengan rumusan statistik sebagai berikut:

H_{a1} : Terdapat pengaruh Keselamatan Kapal terhadap Kepuasan Kerja Awak kapal *Charter* PT Pertamina (Persero)

H_{o1} : Tidak terdapat pengaruh Keselamatan Kapal terhadap Kepuasan Kerja Awak kapal *Charter* PT Pertamina (Persero)

Adapun tahapan-tahapan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

a) Hipotesis awal

H_0 : $\beta = 0$, tidak ada pengaruh Keselamatan kapal terhadap Kepuasan kerja awak kapal.

H_1 : $\beta \neq 0$, ada pengaruh Keselamatan kapal terhadap Kepuasan kerja awak kapal.

b) Rumusan t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = 2.766$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

k = Jumlah variabel independen

n = Sampel penelitian

c) Bandingkan hasil observasi dengan uji tabel

$t_{tabel} = t(a; df = n-k-1)$

$a = 5\% = t(0.05; df = 85-2-1)$

$= 0.05; 82$

= 1.989 (atau sesuai dengan tabel-T patokan pada signifikan 0.05).

d) Hasil uji hipotesis

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.766 > 1.989$) dengan tingkat signifikan sebesar 0.007 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan kapal terhadap Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero).

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja

Untuk menguji hipotesis atau dugaan adanya pengaruh antara variabel Kompetensi (X_2) terhadap Variabel Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero) (Y) dengan rumusan statistik sebagai berikut :

H_{a2} : Terdapat Pengaruh Kompetensi Awak Kapal *Charter* terhadap Kepuasan Kerja Awak kapal PT Pertamina (Pesero)

H_{02} : Tidak terdapat Pengaruh Kompetensi Awak Kapal *Charter* terhadap Kepuasan Kerja Awak kapal PT Pertamina (Pesero)

Adapun tahapan-tahapan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

a) Hipotesis awal

H_{a2} : $\beta = 0$, tidak ada pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja.

H_{02} : $\beta \neq 0$, ada pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja.

b) Rumusan t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = 4.967$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

k = Jumlah variabel independen

n = Sampel penelitian

c) Bandingkan hasil observasi dengan uji tabel

$t_{tabel} = t(a; df = n-k-1)$

a = 5% = $t(0.05; df = 85-2-1)$

= 0.05 ; 82

= 1.989 (atau sesuai dengan tabel-T patokan pada signifikan 0.05).

d) Hasil uji hipotesis

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.967 > 1.989$) dengan tingkat signifikan sebesar 0.000, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel Keselamatan kapal (X_1), dan variabel Kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) pada PT. Pertamina (Pesero). Adapun secara statistik, hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H_{a3} : Terdapat Pengaruh Keselamatan Kapal dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Awak kapal *Charter* PT Pertamina (Pesero)

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh Keselamatan Kapal dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Awak kapal *Charter* PT Pertamina (Pesero)

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya dapat ditelaah pada tabel berikut ini :

Tabel 9
Nilai F_{hitung}
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	66.593	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Keselamatan_kapal

Sumber : hasil penelitian yang diolah, 2019

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 66.593 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} pada taraf signifikan sebesar 0.05 yaaitu

$df = n - k - 1$ diperoleh hasil sebesar 3.108. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga jelas H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Keselamatan kapal dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero).

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Merujuk pada hasil penelitian mengenai pengaruh Keselamatan kapal, Kompetensi terhadap Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero), diperoleh persamaan regresi linier berganda yang digunakan untuk memperkirakan secara sistematis tentang apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu, dengan tujuan untuk memperkecil kesalahan yang akan terjadi di masa depan. Regresi linier berganda antara variabel Keselamatan kapal (X_1), dan variabel Kompetensi (X_2), terhadap Variabel Kepuasan kerja (Y) diperoleh persamaan $Y = 35.561 + 0.211 X_1 + 0.649 X_2$. Persamaan tersebut menginformasikan bahwa kecenderungan perubahan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana konstanta a sebesar 35.561 menunjukkan jika tidak terjadi perubahan pada Keselamatan kapal dan kompetensi maka Kepuasan kerja akan tetap sebesar 35.561. Koefisien b_1 menunjukkan setiap peningkatan 1 skor variabel Keselamatan kapal berpengaruh terhadap peningkatan variabel Kepuasan kerja sebesar 0.211 skor dengan asumsi variabel lainnya nilainya konstan. Koefisien b_2 menunjukkan setiap peningkatan 1 skor variabel Kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan variabel Kepuasan kerja sebesar 0.649 skor dengan asumsi variabel lainnya nilainya konstan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan (*share*) Keselamatan kapal (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero) (Y), diperoleh nilai sebesar 61.0%, yang memberikan arti variabilitas Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero) yang terjadi disebabkan oleh

Keselamatan kapal (X_1) dan Kompetensi (X_2). Dengan kata lain bahwa pengaruh Keselamatan kapal (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero) (Y) adalah sebesar 61.0%, sedangkan sisanya sebesar 39.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kebutuhan, ekspektasi, pengalaman masa lalu, pengalaman dari teman-teman, dan komunikasi melalui iklan.

Sedangkan berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan kapal terhadap Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero), hal tersebut diketahui dari hasil uji t yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.766 > 1.989$) dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero), hal tersebut diketahui dari hasil uji t yang diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.967 > 1.989$) dengan tingkat signifikan sebesar 0.000, maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuncowati, Mudiyanto (2017) bahwa kelaiklautan kapal memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis uji t (parsial) variabel X_1 berpengaruh signifikan, hal ini tampak pada hasil kuisioner tentang kelaiklautan kapal perlu ditingkatkan yaitu pada alat-alat keselamatan kapal kesejahteraan anak buah kapal. Alat-alat keselamatan harus dalam keadaan siap pakai, dimana akan dapat dipergunakan sewaktu-waktu apabila terjadi keadaan darurat (kebakaran di atas kapal, kapal tenggelam, dan lain-lain).

Berdasarkan uji F / uji simultan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan kapal (X_1), Kompetensi (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan kerja (Y) pada PT. Pertamina (Pesero), diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($66.593 > 3.108$), sehingga jelas H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Keselamatan kapal, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero).

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elphiana E. G, Yuliansyah M.Diah, M. Kosasih Zen (2017) yang menyatakan keselamatan dan Kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Pesero) EP Asset 2 wilayah Prabumulih. Hal ini menunjukkan bahwa K3 berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena K3 yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui jaminan kesehatan dan adanya komunikasi antara pekerja dengan pihak manager dan sesama pekerja. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh unsur-unsur pernyataan untuk data keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian seluruh unsur-unsur pernyataan untuk kuesioner K3 dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Hasil realibilitas menunjukkan bahwa seluruh unsur-unsur pernyataan untuk masing-masing variable penelitian sudah reliabel. Hal ini disimpulkan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items yang lebih besar dari 0,60. Selanjutnya di peroleh nilai R square/kofisien determinasi sebesar 0,727 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi tapi pengaruh yang cukup kuat oleh keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 72,7 % sedangkan 27,3 % sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diukur dalam penelitian seperti bekerja sesuai target, pekerjaan Dapat diselesaikan tepat waktu, tidak ada kecelakan dilingkungan kerja, dan jadwal kerja yang kurang tepat waktu.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa keselamatan kapal memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja dengan menjalankan semua indikator yang ada pada keselamatan kapal yaitu *Engineering*, *Education*, *Encouragement* dan *Enforcement* telah dilaksanakan cukup baik oleh perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan melaksanakan *ISM Code* dengan baik sehingga mendapat keuntungan dari

pemeliharaan dan pengoperasian kapal yang lebih teratur, mengurangi kecelakaan dan pencemaran, hal tersebut memberikan pengaruh terhadap kepuasan awak kapal dalam bekerja.

Sedangkan Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja, dimana perusahaan telah menciptakan *Threshold Competencies* dan *Differentiating Competencies*. Meskipun dimensi-dimensi dari kedua variabel penelitian yang penulis teliti masih dirasakan cukup baik, belum termasuk kategori baik, namun hal tersebut memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja, untuk itu pihak perusahaan diharapkan untuk dapat meningkatkan kualitas dari seluruh dimensi yang ada dari keselamatan kapal dan kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Keselamatan kapal terhadap Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero), hal tersebut menunjukkan setiap peningkatan keselamatan kapal akan memberikan peningkatan pula pada kepuasan kerja awak kapal.
- Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero), hal tersebut memberikan arti dengan adanya peningkatan kompetensi maka kepuasan awak kapal akan semakin meningkat.
- Secara bersama-sama Keselamatan kapal dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja awak kapal *Charter* PT. Pertamina (Pesero), hal tersebut memberikan arti bahwa setiap peningkatan keselamatan kapal dan kompetensi akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja awak kapal.

2. Saran

Mengacu pada kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan keselamatan kapal, diharapkan perusahaan meningkatkan standar informasi jalur pelayaran, selain itu perusahaan diharapkan tidak memberikan toleransi atas tindakan kesalahan yang dilakukan awak kapal, karena hal tersebut dapat membahayakan sistem keselamatan di kapal.
- b. Dalam penelitian ini kompetensi mempunyai pengaruh dominan, untuk itu guna meningkatkan kompetensi awak kapal perusahaan diharapkan meningkatkan akses informasi baik melalui media cetak maupun elektronik, selain itu perusahaan memberikan pelatihan kepada awak kapal sehingga awak kapal mempunyai kemampuan dalam menganalisis setiap permasalahan lingkungan serta menguasai teknik-teknik penyelesaian masalah khususnya terhadap tugas dan tanggung jawabnya di atas kapal.
- c. Selain itu guna meningkatkan kepuasan kerja awak kapal diharapkan perusahaan lebih memberikan *feedback* yang sesuai dengan hasil pekerjaan awak kapal, sehingga awak kapal mampu melaksanakan tujuan perusahaan dengan baik selain itu diharapkan manajemen memberikan kesempatan yang sama dalam hal rotasi jabatan bagi awak kapal, sehingga awak kapal merasa puas terhadap pekerjaannya dengan demikian kinerja awak kapal akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Cetakan V. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Adi Marta kurniawan. 2007. *Analisis faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja Pada kapal tanker asta samudra di PT. Humpuss intermoda transportasi tbk tahun 2006-2007 Untuk menekan tingkat Kecelakaan kerja*
- Acharya, Lasse Heje Pedersen. 2014. *Asset Pricing Liquidity Risk Journal of Financial Economic* 77, 375-410
- Alberta, Denis D. Umstot. 2008. *Understanding Organizational Behavior* (St. Paul : West Publishing Company. Allen Mayer, 2006 *Strong Cultures : The New "Old Rule" for Bussiness Success*, Wesley Publishing Company, P: 327-335.
- Badjuri Abdulkahar, Teguh Yuwono. 2008. *Kebijakan Publik Konsep dan Strategi*, FISIP UNDIP, Semarang.
- Dharma Wibisono. 2012. *Manajemen Kinerja (Konsep Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*. Jakarta: Erlangga
- Daft, Richard L. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Garry. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Downard, John M. 1990, *Manajemen Kapal*. Jakarta : Fairplay Pulications
- Ellyza Mutiarsari Utami, Harlina Nurjahjanti, Prasetyo Budi, dan Widodo. 2008. *Hubungan Antara Hardiness dengan. Intensi Turnover pada Agen Produksi Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Di Wilayah Asper Semarang*
- Fajar, Maya Sari. 2013. *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*.
- Gaspersz, Vincent. 2005. *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gaol, L, Jimmy. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pemahaman dan Aplikasi*. Jakarta : PT Grasindo.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*, Semarang : Universitas Diponegoro
- Gujarati, Damodar N. and Dawn C. Porter, 2012, *Dasar-dasar Ekonometrika*, Jakarta: Salemba Empat
- Joseph. 2009. *Komunikasi Antar manusia*. (Alih Bahasa Agus Maulana). Jakarta : Gunung

- Agung Jakarta.
- Jusuf, Raisa Shoffiani. 2013. Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal EMBA*
- Kuhre, W. Lee. 2011. *ISO -14001 Certification Environmental Management Systems*. New York : Prentice hall PTR Kajian Analisis Kecelakaan Transportasi Laut Tahun 2003-2008
- Laurentius Panggabean. 2009. *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja* edisi 1
- Muhammad, Arni. 2006. *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mohd Burhan Tsani dan FX Djumaladji, *Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan dalam wilayah Kota Yogyakarta*.
- Muhamad Iqbal. 2013, *Penerapan Knowledge Management dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Hotel Pleasant Hill Lembang*
- Petersen PE, Ogawa H. 2012. *Strengthening the Prevention of Periodontal Disease The WHO Approach*. J Periodontal.
- Robbin P. Stephen. 2009. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Edisi Kedelapan*. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, S. 2011. *Management*, 10th edition. New Jersey : Pearson Prentice Hal
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja, OHSAS 18001*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Rahmat. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Central Java Laporan Magang*. Semarang : UNIMUS.
- Silalahi Bennet NB. 2011. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pusat Pengembangan Manajemen*, Seri Manajemen No. 112 Jakarta.
- Suardi, Rudi. 2011. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PPM.
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe. 2011 *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York, US ^ · · · · Wily & Son, Inc
- Soegiono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Santoso, Singgih. 2007. *Student Guide SPSS*. Jakarta: Gramedia
- Tarwaka Solichul, Lilik Sudiajeng. 2011. *Ergonomi*, Unila Presss. Surakarta.
- Putti Lawler and Potler. 2012 *Strategic Management*. USA: Mayfield Publishing Company.
- Rhinesmith, Gilbert. 2011. *Introduction to Mass Communication, Edisi ke Sembilan*. New York: Harrpper of publisher
- R. Wayne Pace, Don F. Faulos. 2012. *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (editor Deddy Mulyana, MA, Ph.D.) Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Umar, Husein. 2012. *Desain Penelitian tviSDM dan Perilaku Karyawan. Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yulk G. A. and Wexley K.N. 2011, *Organization Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin, Homewood Illinois
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo