

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek/Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) yang disingkat PT. PELNI sebagai salah satu penyelenggara angkutan laut nasional seperti sekarang ini mempunyai histories yang erat dengan sejarah dan perkembangan Negara Indonesia. PT. Pelayaran Nasional Indonesia yang bercabang di Surabaya ini beralamat di JL. Pahlawan No 112 Surabaya.

Sejarah berdirinya PT. Pelayaran Nasional Indonesia bermula dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Bersama (SKB) antara Menteri Perhubungan dan Menteri Pekerjaan Umum tanggal 5 September 1950 yang isinya mendirikan Yayasan Penguasaan Pusat Kapal-kapal (PEPUSKA).

Latar belakang pendirian Yayasan PEPUSKA diawali dari penolakan pemerintah Belanda yang beroperasi di Indonesia, N.V.K.P.M (*Koninklijke Paketvaart Matschappij*) menjadi Perseroan Terbatas (PT). Pemerintah Indonesia juga menginginkan agar kapal-kapal KPM dalam menjalankan operasi pelayarannya di perairan Indonesia menggunakan bendera Merah Putih. Pemerintah Belanda dengan tegas menolak semua permintaan yang diajukan oleh pemerintah Indonesia.

Modal awal 8 (delapan) unit kapal dengan total *tonnage* 4.800 DWT (*death weight ton*), PEPUSKA berlayar berdampingan dengan armada KPM yang telah berpengalaman lebih dari setengah abad. Persaingan benar-benar tidak seimbang ketika itu, karena armada KPM selain telah berpengalaman, jumlah armadanya juga lebih banyak serta memiliki kontrak-kontrak monopoli.

Akhirnya pada tanggal 28 April 1952 yayasan Pepuska resmi dibubarkan. Pada saat yang itu didirikan PT. Pelayaran Nasional Indonesia dengan berdasarkan surat Keputusan Menteri Perhubungan Nomor M.2/1/2 tanggal 28 April 1952 dan No. A.2/1/2 tanggal 19 April 1952, serta Berita Negara Republik Indonesia No. 50 tanggal 20 Juni 1952.

Sebagai Presiden Direktur Pertama yaitu R. Ma'moen Soemadipraja (1952-1955). Delapan unit kapal milik yayasan Pepuska diserahkan kepada PT. Pelayaran Nasional Indonesia sebagai modal awal. Karena dianggap tidak mencukupi maka Bank Ekspor Impor menyediakan dana untuk pembelian kapal sebagai tambahan dan memesan 45 "*coaster*" dari Eropa Barat. Sambil menunggu datangnya "*coaster*" yang dipesan dari Eropa, PT. Pelayaran Nasional Indonesia mencarter kapal-kapal asing yang terdiri dari berbagai bendera. Langkah ini diambil untuk mengisi trayek-trayek yang ditinggalkan KPM. Setelah itu satu persatu kapal-kapal yang dicarter itu diganti dengan "*coaster*" yang datang dari Eropa. Kemudian ditambah lagi dengan kapal-kapal hasil perampasan perang dari Jepang.

Status PT.Pelayaran Nasional Indonesia mengalami dua kali perubahan. Pada tahun 1961 pemerintah menetapkan perubahan status dari Perusahaan

Perseroan menjadi Perusahaan Negara (PN) dan dicantumkan dalam Lembaran Negara RI No. LN 1961. Kemudian pada tahun 1975 status perusahaan diubah dari Perusahaan Negara (PN) menjadi Perseroan Terbatas (PT) PELNI sesuai dengan Akte Pendirian No. 31 tanggal 30 Oktober 1975. Perubahan tersebut dicantumkan dalam Berita Negara RI No. 562-1976 dan Tambahan Berita Negara RI No. 60 tanggal 27 Juni 1976.

Seiring dengan perjalanan waktu dan perkembangan usaha, perusahaan mengalami beberapa kali perubahan bentuk Badan Usaha. Pada tahun 1975 berbentuk Perseroan sesuai Akta Pendirian Nomor 31 tanggal 30 Oktober 1975 dan Akte Perubahan Nomor 22 tanggal 4 Maret 1998 tentang Anggaran Dasar PT. PELNI yang diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 16 April 1999 Nomor 31 tambahan Berita Negara Nomor 2203.

Dalam proses perkembangan selanjutnya PT. Pelni sebagai BUMN yang sekaligus merupakan alat pelaksana kebijakan Pemerintahan, sangat dipengaruhi oleh berbagai perubahan situasi politik dan perekonomian Negara.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun dalam mencapai kesuksesan untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang suatu perusahaan harus mempunyai visi dan misi yang digunakan dalam operasional perusahaan. Visi dan Misi PT. Pelni

Adalah sebagai berikut :

- a. Visi : “ Menjadi perseroan pelayaran yang tangguh dan pilihan utama pelanggan “

b. Misi :

- 1) Mengelola dan mengembangkan Angkutan Laut guna menjamin aksesibilitas Masyarakat untuk menunjang terwujudnya wawasan nusantara.
- 2) Meningkatkan Kontribusi Pendapatan bagi Negara, Pekerja serta berperan di dalam Pembangunan Lingkungan dan Pelayanan kepada Masyarakat.
- 3) Meningkatkan nilai perseroan melalui kreativitas, inovasi dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia.
- 4) Menjalankan usaha secara adil dengan memperhatikan azas manfaat bagi semua pihak yang terlibat (*stakeholders*) dan menerapkan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG).

3. Nilai Perusahaan (*Core Values*)

a. Integritas

Setiap insan Pelni harus bertindak dengan integritas (kejujuran, konsisten, komitmen, berani dan dapat dipercaya) dalam rangka mencapai keunggulan dalam kinerja berdasarkan tuntutan "*stakeholders*"

b. Unggul dalam Pelayanan

Fokus pada pelanggan untuk memberikan pelayanan prima dan memastikan produk/jasa yang dikerjakan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan.

c. Pembelajaran yang Berkelanjutan

Setiap insan Pelni harus mampu mentransformasikan dirinya secara berkelanjutan, berdasarkan tuntutan yang sedang maupun akan terjadi.

d. Kepedulian

Menjaga keselamatan keamanan dan kesehatan lingkungan untuk pekerja, mitra kerja, masyarakat pada umumnya.

4. Kegiatan Usaha

Kegiatan usaha yang diselenggarakan di PT. Pelayaran Nasional Indonesia adalah:

- a. Kegiatan usaha jasa pengangkutan penumpang dan barang dengan jaringan pelayaran berjadwal maupun pelayaran yang melayani permintaan tertentu.
- b. Kegiatan usaha jasa keagenan usaha pelayaran.
- c. Kegiatan usaha jasa operasi terminal, pergudangan, angkutan rede dan ekspedisi/forwarding.
- d. Kegiatan usaha jasa pemeliharaan kapal dan usaha dok / reparasi kapal.
- e. Kegiatan charter dan broker kapal.

Kegiatan jasa konsultan, pendidikan, pelatihan dan pelayanan kesehatan

Nature of Busines perusahaan pelayaran PT. Pelni adalah sebagai berikut :

1. Sebagai penyelenggara angkutan laut nasional, PT. Pelni harus mampu memberikan pelayanan secara regular yang menjangkau seluruh kepulauan nusantara dan dengan misi seperti ini masih ditambah lagi dengan penugasan dari Pemerintah, seperti angkutan pengungsi di daerah konflik, membantu distribusi sembako dan sebagainya.
2. Pelayanan jasa angkutan laut masih sulit dilaksanakan dengan baik, karena PT. Pelni tidak mengoperasikan terminal pelabuhan. Terminal pelabuhan dioperasikan oleh PT. Pelindo dan banyak instansi lain yang terlibat,

mengakibatkan kualitas pelayanan sangat tergantung dari kualitas koordinasi diantara instansi terkait tersebut.

- Investasi, penentuan trayek dan tarif ditentukan oleh Pemerintah Maka, sesuai Surat Menteri Negara Pendayagunaan BUMN / Kepala Badan PBUMN Nomor S-327/M/PBUMN/1999, tanggal 30 Juni 1999, PT. Pelni ditetapkan sebagai perusahaan Infrastruktur.



Gambar 4.1 ARMADA KAPAL

(Sumber : Dokumentasi PT. Pelni (2014))

b) Jumlah Pelabuhan yang disinggahi trayek Kapal PT. Pelni

Tabel 4.1 PELABUHAN TRAYEK KAPAL PT.PELNI (persero)

Tahun	Jml Kapal	Jml Pelabuhan	Trayek
2003	22	71	SK Dirjen Perla no. AL 59/I/9-02 Tgl 23 Juli 2002 tentang Penetapan Jaringan Trayek Tetap dan Teratur (Liner) Angkutan Laut Dalam Negeri
2004	22	72	SK Dirjen Perla no. AL 59/I/9-02 tgl 23 Juli 2002 tentang Penetapan Jaringan Trayek Tetap dan Teratur (Liner) Angkutan Laut Dalam Negeri
2005	22	79	SK Dirjen Perla no. AL 59/I/7-05 Tgl 1 Maret 2005 tentang Penetapan Jaringan Trayek Tetap dan Teratur (Liner) Angkutan Laut Penumpang Dalam Negeri Pada PT.Pelni tahun 2005
2006	22	91	SK Dirjen Perla no. AT 55/I/8/DJPL-06 Tgl 5 April 2006 tentang Penetapan Jaringan Trayek Tetap dan Teratur (Liner) Angkutan Laut Penumpang Dalam Negeri Untuk PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) tahun 2006
2007	22	92	SK Dirjen Perla no. AT.55/I/I/DJPL-07 Tgl 08 Pebruari 2007 tentang Penetapan Jaringan Trayek Tetap dan Teratur (Liner) Angkutan Laut Penumpang Dalam Negeri Untuk PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) tahun 2007
2008	22	92	SK Dirjen Perla no. AT.55/I/12/DJPL-07 Tgl 31 Maret 2008 tentang Penetapan Jaringan Trayek Tetap Teratur (Liner) Angkutan Laut Penumpang Dalam Negeri Untuk PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) tahun 2008
2009	23	92	SK Dirjen Perla no. AT.55/II/15/DJPL-08 Tgl 30 Desember 2008 tentang Penetapan Jaringan Trayek Tetap Teratur (Liner) Angkutan Laut Penumpang Dalam Negeri Untuk PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) tahun 2009
2010	22	92	SK Dirjen Perla no. AT.55/27/8/DJPL-09 Tgl 28 Desember 200 tentang Penetapan Jaringan Trayek Tetap Teratur (Liner) Angkutan Laut Penumpang Dalam Negeri Untuk PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) tahun 2010

(Sumber : Dokumentasi PT. Pelni (2014))

Saat ini perusahaan mengoperasikan 25 unit armada kapal penumpang yang diklasifikasi berdasarkan kapasitas jumlah penumpang. Fasilitas yang dibutuhkan tiap penumpang selama perjalanan berbeda satu dengan yang lain. Mengingat tujuan dan lamanya waktu perjalanan mengharuskan penumpang sehari-hari berada di kapal tersebut, maka dari itu PT.Pelni mempunyai beberapa kelas yang dapat dipilih oleh penumpang yang hendak menikmati perjalanan dengan kapal milik PT.Pelni.

Kabin penumpang umumnya dibagi menjadi kelas 1, kelas 2, kelas 3, dan kelas ekonomi. Kabin terbaik adalah kelas 1A diikuti dengan kelas 1 B, kelas 2A, kelas 2B, kelas 3, dan kelas ekonomi. Penumpang kelas ekonomi tidur beramai-ramai di sebuah kamar yang dilengkapi kasur. Didalam kapal terdapat rumah makan, kafetaria, toko kelontong, bioskop mini, area pertunjukkan musik, dan musholla. Perbedaan fasilitas pada tiap kelas diantaranya yaitu:

- a) Kelas 1A : 2 *bed*, kamar mandi dalam dengan air hangat, televisi, pelayanan makan kelas 1, jendela menghadap ke luar.
- b) Kelas 1B : 2 *bed*, kamar mandi dalam dengan air hangat, televisi, pelayanan makan kelas 1, tidak ada jendela.
- c) Kelas 2A : 4 *bed*, kamar mandi di luar, pelayanan makan kelas 2, jendela menghadap ke luar.
- d) Kelas 2B : 6 *bed*, kamar mandi di luar, pelayanan makan kelas 2, jendela menghadap ke luar.
- e) Ekonomi : tempat tidur barak, kamar mandi di luar, pelayanan makan kelas ekonomi.

5. Uraian Jabatan (*Job Description*)

Struktur Organisasi pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) mempunyai beberapa posisi yang masing-masing mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda serta tugas dan tanggung jawab masing-masing yang telah ditentukan oleh SK. DIR NO. 22/HKO.01/DIR/J.2009 sebagai berikut :

1) *General Manager* sebagai pemimpin tertinggi mempunyai tugas :

Bertanggung jawab kepada Direktur Utama dalam menyelenggarakan pelayanan jasa-jasa perusahaan, berfungsi dalam penyusunan rencana kerja, pengendalian, pengawasan dan pelaporan operasional dari kebijakan, strategi dan prosedur umum perusahaan jasa-jasa perusahaan yang ditetapkan oleh Direksi perusahaan yang bersangkutan. (Dir. Usaha, Armada, SDM & Umum, dan Keuangan) agar tercapai kinerja usaha yang tinggi, pelayanan jasa-jasa perusahaan yang berkualitas prima dan memuaskan pengguna jasa-jasa perusahaan secara optimal.

General Manager PT. PELNI Cabang Surabaya membawahi 3 (tiga) orang Manager yang terdiri dari :

1) Manager Usaha

Bertanggung jawab kepada *General Manager* dalam menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pengkoordinasian, pengawasan dan pembuatan laporan bidang pemasaran dan penjualan jasa serta pelayanan jasa agar dicapai kinerja pangsa pasar jasa (*market share*), pendapatan perusahaan, produksi, kualitas pelayanan jasa dan kepuasan pengguna jasa perusahaan di darat secara optimal.

Dinas Usaha terdiri dari :

- a) Seksi Pelayanan Jasa yang bertugas melayani penumpang dan awak kapal.
- b) Seksi Pemasaran & Penjualan Jasa bertugas :
 - a. Mencari muatan baik barang maupun penumpang sebanyak-banyaknya
 - b. Mengurusi penjualan tiket tentang harganya dan sebagainya
 - c. Mengurusi kelengkapan dokumentasi tentang muatan yang diangkut dan dibongkar

2) Manager Armada

Bertanggung jawab kepada General Manager dalam menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pengkoordinasian, pengawasan dan pembuatan laporan bidang pemeliharaan, perawatan dan perbaikan kapal sebagai alat produksi usaha jasa angkutan laut peralatan usaha jasa penunjang perusahaan, agar dicapai baik laut (*sea worthness*) dan kesiapan pakai kapal sebagai alat produksi yang optimal, efektif dan efisien.

Dinas Armada terdiri dari :

- a. Seksi Nautika bertugas menyediakan atau men-*supply* kebutuhan selama berlayar
- b. Seksi Teknik/RR bertugas mengurus atau mereparasi bagian-bagian yang rusak

3) Manager Administrasi

Bertanggung jawab kepada *General Manager* dalam menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pengkoordinasian, pengawasan dan pembuatan laporan bidang Anggaran, perbendaharaan, akuntansi, administrasi personalia,

administrasi dan layanan umum kerumahtanggaan kantor serta pengamanan dan pengelolaan asset umum perusahaan agar dicapai kinerja pengelolaan akuntansi, keuangan, produktifitas SDM, ketertiban dan kelancaran administrasi penyelenggaraan kantor yang optimal.

Dinas Administrasi terdiri dari :

- a) Seksi Akuntansi bertugas mengurus keuangan baik pendapatan maupun pengeluaran
- b) Seksi perbendaharaan bertugas :
 - Mengatur biaya , dalam pelaksanaannya itu dibayar dengan *check* atau *cash*
 - Menangani masalah hasil produksi muatan untuk menagih urusan yang belum dibayar atau diselesaikan
- c) Seksi SDM & Umum bertugas :
 - Mengurus dan memelihara masalah perkantoran
 - Menangani masalah kepegawaian, gaji, tunjangan, pegawai yang absen dan sebagainya.
 - Mengurus pergantian tugas (mutasi) ABK agar tidak terjadi kejenuhan.
- 4) Asman Pemasaran dan Penjualan Jasa

Bertanggung jawab kepada Manager Usaha dalam melaksanakan kegiatan pemasaran dan penjualan jasa-jasa perusahaan, meliputi : tiket penumpang, muatan, kendaraan dan usaha penunjang lainnya agar dicapai kinerja pangsa pasar (*market share*), volume penjualan dan pendapatan jasa perusahaan yang optimal.

5) Asman Pelayanan Jasa

Bertanggung jawab kepada Manager Usaha dalam melaksanakan kegiatan pelayanan jasa perusahaan agar dicapai kinerja produksi dan kualitas pelayanan jasa dan kepuasan pengguna jasa perusahaan di darat (*pre/post onboard services*) yang optimal.

6) PLH Assisten Manager Nautika

Bertanggung jawab kepada Manager Armada dalam melaksanakan kegiatan perencanaan dan analisis biaya penyiapan pakai kapal, penyediaan perbekalan teknik armada kapal serta pengendalian penyiapan pakai armada kapal sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar dicapai tertib program pemeliharaan armada kapal, efektivitas dan efisiensi biaya penyiapan pakai, naik laut (*sea worthiness*) serta penyediaan perbekalan teknik armada kapal perusahaan yang optimal.

7) PLT Assisten Manager Nautika

Bertanggung jawab kepada Manager Armada dalam melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan sertifikasi kapal, penyiapan memakai fasilitas dan peralatan telekomunikasi, elektronika, navigasi kapal, perlengkapan dek kapal, pelayanan dan perbekalan kapal sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar dicapai kesiapan pakai (*service ability performance*) dan kelaikan laut (*sea worthiness*) fasilitas nautika kapal serta kepuasan penggunaan jasa (*customer satisfaction*) atas pelayanan penumpang di kapal (*on board*) yang optimal.

8) Asman Akuntansi

Bertanggung jawab kepada Manager Administrasi dalam melaksanakan kegiatan akuntansi keuangan, perpajakan, akuntansi manajemen dan anggaran perusahaan agar dicapai kinerja pencatatan akuntansi, pelaporan keuangan, perpajakan dan penganggaran perusahaan yang optimal.

9) Asman Perbendaharaan

Bertanggung jawab kepada Manager Administrasi dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan kas, utang dan piutang serta program kemitraan dan bina lingkungan, agar tercapai kinerja pengelolaan keuangan perusahaan yang optimal.

10) Asman SDM & Umum

Bertanggung jawab kepada Manager Administrasi dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan administrasi personalia, pengembangan SDM, organisasi, administrasi perkantoran, layanan umum kerumahtanggaan kantor, pengamanan dan pengelolaan asset umum perusahaan agar dicapai produktifitas SDM, organisasi, administrasi dan layanan.

6. Budaya Perusahaan (*Corporate Culture*)

Corporate culture adalah tatanan perilaku, pengikat perusahaan, serta perinci keikhlasan organisasi yang memiliki potensi dan kekuatan untuk ikut kesuksesan, kemampuan dinamis, ketangguhan menghadapi situasi krisis dan perubahan, serta pelayanan prima terhadap semua pelanggan. *Competitive advantage* diharapkan dapat dibangun sehingga mampu membawa PT. Peln sebagai pilihan unggul, terutama dengan pemberian layanan (*service*) yang terbaik

untuk para pelanggan. Hal tersebut dapat dibentuk dengan dimilikinya *Corporate Culture* yang sesuai dengan visi yang ingin dicapai.

7. Pengelolaan SDM

Setiap perusahaan dalam menjalankan bisnisnya mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, maka penggunaan sumber daya manusia diupayakan pemamanfaatannya seoptimal mungkin dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Untuk itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar mau dan mampu melakukan tugas yang dibebankan pada pegawai secara efektif dan efisien. Demi pencapaian tujuan bersama, perusahaan PT. Peln mempunyai 3 (tiga) komponen yang harus dimiliki oleh para sumber daya manusia :

a. Kompetensi

- Pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki mampu melakukan sesuatu dengan lebih produktif dan efektif serta efisien
- Kompetensi diperoleh seseorang melalui proses pembelajaran yang berkesinambungan, baik otodidak, lembaga pendidikan, pelatihan dan pengalaman

b. Loyalitas

- Loyalitas merupakan aplikasi rasa kepedulian dan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan
- Tanpa adanya loyalitas SDM, maka eksistensi organisasi/perusahaan akan hilang secara perlahan.

c. Moral

- Merupakan kesiapan mental dan spritual seseorang dalam menjalankan kewajibannya baik kepada sesama manusia, organisasi maupun kepada Tuhan Yang Maha Esa

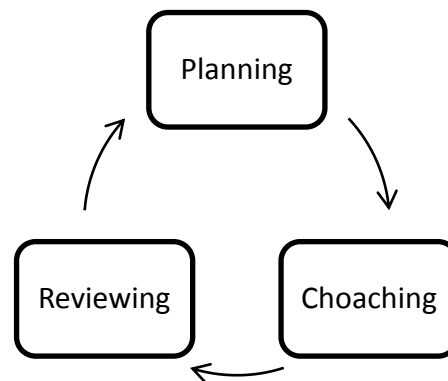
8. Penilaian Kerja Pegawai (PKP)

PT. Peln (persero) mempunyai standart nilai-nilai yang disebut Penilaian Kerja Pegawai sebagai acuan untuk menilai para pegawainya. Penilaian Kerja Pegawai adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan prestasi kerja pegawai dalam jangka waktu tertentu. Tujuan PKP sebagai berikut :

1. Sebagai informasi yang obyektif yang obyektif atas prestasi kerja pegawai yang berguna untuk administrasi personalia dan menjadi dasar untuk perencanaan pendidikan & pelatihan, karir, pemberian kompensasi
2. Sebagai dasar untuk pemberian bimbingan dan konseling
3. Terciptanya budaya kerja yang kerja yang menghargai kualitas proses bisnis dan kualitas individu
4. Cikal bakal data kompetensi pegawai
5. Terciptanya komunikasi efektif antara atasan bawahan

PKP diawali dengan perencanaan kerja yang tepat terkait sasaran tahunan perusahaan. Rencana yang ada dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya disertai perolehan pembinaan oleh atasan. Pada bagian akhir perlu ada peninjauan terhadap realisasi rencana kerja untuk mengetahui kemajuan yang terjadi serta

menyusun rencana berikutnya untuk menindaklanjutinya. PKP disebut sebagai proses berkesinambungan dalam rangka membentuk sosok pegawai yang ideal, oleh sebab itu penekanannya bukan semata pada urusan memberi nilai pegawai.



Gambar 4.2 PROSES PKP

Sumber : diolah penulis (2015)

Dalam PKP diperlukan 3 unsur yang harus dilakukan agar memperoleh pencapaian hasil kerja yang terbaik dan menampilkan sikap atau perilaku kerja yang tepat, unsur-unsur tersebut meliputi :

- a. *Planning*. *Planning* adalah tahap menyepakati sasaran kerja yang harus dicapai dan juga sikap atau perilaku yang harus ditampilkan pegawai dalam satu periode untuk penilaian ke depan, agar mereka menjadi paham dan bersedia untuk mewujudkannya.
- b. *Coaching*. *Coaching* adalah tahap mememantau pencapaian sasaran kerja dan membimbing bawahan untuk memastikan mereka tetap berada pada jalur yang semestinya.
- c. *Reviewing*. *Reviewing* adalah tahap mengukur pencapaian sasaran dan perilaku kerja bawahan, serta menarik kesimpulan tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan yang belum efektif dari sebelumnya untuk

memberi umpanan balik terhadap pencapaian sasaran kerja dan menentukan tindak lanjut berikutnya.

9. Kesejahteraan Pegawai

Pendapatan yang diperoleh pegawai perusahaan BUMN ini sudah dikategorikan cukup bahkan lebih untuk dikatakan sebagai perusahaan dengan upah sesuai ketentuan UMR daerah. Pendapatan yang mereka peroleh adalah gabungan dari paket gaji dan tunjangan ditambah dengan insentif prestasi (IP). Tunjangan itu sendiri meliputi tunjangan anak, tunjangan istri dan tunjangan hari tua. Tentu untuk tunjangan akan diberikan dengan persyaratan yang sesuai, contoh: tunjangan anak istri akan diberikan jika telah mempunyai istri, begitu juga untuk tunjangan anak. Tunjangan hari tua akan diberikan jika pegawai telah berusia 56 tahun.



Gambar 4.3 PEROLEHAN GAJI POKOK PEGAWAI MENURUT KELAS JABATAN

Sumber : (hasil wawancara dengan salah satu staff SDM/UM)

Pelaksanaan Tunjangan Hari Tua diselenggarakan oleh PT. Peln yang bekerjasama dengan Asuransi Jiwa Sraya dan dinaungi di YKPP (Yayasan Karyawan Pensiun Pegawai). Premi keseluruhan yang ada di tunjangan hari tua ditanggung oleh perusahaan dan akan dibayarkan atau dicairkan kepada pegawai pada usia 56 tahun. Selain tunjangan hari tua, pegawai PT. Peln juga mendapatkan tunjangan yang lain seperti tunjangan hari raya, tunjangan cuti, tunjangan pendidikan, dan tunjangan akhir tahun.

10. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

a. Pelayanan Kesehatan

Program jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan untuk semua pekerja PT. Peln. Pelaksanaan pelayanan kesehatan diatur didalam PKS antara Direksi PT.Peln dengan RS PT. Peln. Rumah sakit pusat PT. Peln berada di Jakarta tepatnya di jalan Petamburan. Sedangkan untuk PT. Peln cabang Surabaya sendiri bekerjasama dengan RS PHC dan RS Unair. Jika ada pegawai PT. Peln yang sedang sakit dan beliau kebetulan tidak berada di kota Surabaya tetap bisa di klaim ke PT. Peln dengan melampirkan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan meliputi mengisi formulir klaim kesehatan, mengisi keterangan diagnosa, melampirkan kwitansi-kwitansi asli setelah itu diberikan kepada perusahaan cabang.

Jika itu memerlukan rawat inap, pegawai mendapatkan klaim sebesar Rp 10.000.000 jika ada biaya lain-lain lagi, biaya itu bisa di klaim kepada PT. Peln tentu juga dengan mengisi persyaratan-persyaratannya. Untuk rawat jalan per

personal pegawai mendapat klaim dana sebesar Rp 350.000 per rawat jalan dan tentunya juga berlaku untuk rumah sakit manapun seluruh Indonesia. Untuk RS provider (RS PHC dan RS Unair) tidak perlu mengisi formulir, cukup dengan menunjukkan kartu kesehatan pegawai PT. Pelni sudah dapat diurus oleh rumah sakit tanpa klaim ke perusahaan. Untuk pembayaran itu semua, pegawai tidak dipotong premi perbulan oleh perusahaan, karena semua pembiayaan ditanggung oleh perusahaan.

b. Asuransi Jamsostek

Selain jaminan kesehatan, perusahaan ini juga memberikan fasilitas jamsostek untuk para pegawainya meliputi : jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Perusahaan bekerjasama dengan asuransi Jasindo untuk mengcover segala bentuk kecelakaan dan kematian yang di alami oleh pegawai perusahaan. Premi sebagian ditanggung oleh pegawai dan sebagian ditanggung oleh perusahaan. Tentunya dengan mengisi formulir klaim asuransi dan melengkapi persyaratan lainnya selanjutnya diberikan kepada pihak perusahaan.

No	Uraian	Meninggal		Cacat Tetap	Biaya Penguburan
		Kecelakaan	Normal		
1	Direksi	200	100	200	7,5
2	Pekerja Laut	150	100	150	5
3	Pekerja Darat (O)	100	75	100	5
4	PKWT	25	17,5	25	1,25

Gambar 4.5 Santunan Kecelakaan dan Kematian (dalam Rp Juta)

Sumber : Dokumentasi PT. Pelni (2014)

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Sumber Daya Manusia/Personalia (*Human Resources*)

Sejarah telah membuktikan kemampuan insan Indonesia sebagai pelaut yang tersohor, namun untuk dapat bersaing di arena internasional yang semakin keras, perusahaan menyadari bahwa sejarah dapat menjadi pendorong, namun pendidikan dan training bagi para karyawannya adalah mutlak untuk menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh dan memiliki kemampuan diatas rata-rata. Oleh karena itu dalam pemilihan karyawan diperlukan seleksi yang benar-benar matang untuk mendapatkan sumber daya manusia yang lebih baik pula.

Divisi sumber daya manusia di perusahaan ini mempunyai fungsi untuk penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan, penelaahan, pengendalian dan pelaporan bidang administrasi personalia, pengembangan sumber daya manusia dan organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar dicapai produktivitas sumber daya manusia dan organisasi yang optimal. Divisi ini memegang peran penting dalam 3 (tiga) hal yang sangat menunjang demi mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

a. Penerimaan atau Perekrutan

Mekanisme penerimaan atau perekrutan di PT. Peln Cabang Surabaya yaitu memberikan beberapa prosedur yang harus dipenuhi para pelamar kerja. Para pelamar pekerjaan yang ingin ikut bergabung dan bekerja di PT. Peln harus memenuhi beberapa standar atau kriteria khusus, dan umumnya harus memiliki keahlian serta pengalaman dalam bidang yang akan dilamar. Sama halnya

perusahaan-perusahaan besar lain, PT. Pelni Cabang Surabaya juga mewajibkan bagi para pelamar pekerjaan untuk mengikuti beberapa tes, yaitu : (1) Psikotest, (2) MCU.

Setelah mengikuti beberapa tes diatas, maka divisi SDM dapat memberikan poin untuk para pelamar kerja, serta memberikan laporan kepada pihak asisten manager, selanjutnya pihak asisten manajer akan melaporkan kepada pihak manajer, kemudian barulah pihak general manajer yang memberikan keputusan apakah sang pelamar kerja dapat diterima untuk bergabung bekerja di PT. Pelni Cabang Surabaya atau tidak.

Bagi sang pelamar kerja yang diterima bergabung di PT. Pelni cabang Surabaya akan diberikan informasi melalui media telekomunikasi, maupun internet. Barulah sang pelamar pada tanggal yang telah ditetapkan dapat datang ke kantor menuju divisi SDM untuk pembacaan serta penandatanganan kontrak kerja. Dengan penandatanganan persetujuan tersebut maka sang pelamar telah sah menjadi karyawan di PT. Pelni Cabang Surabaya.

b. Potensi dan Pengembangan SDM

Potensi untuk berkembang di dunia pekerjaan di PT. Pelni cukup bagus, karena PT. Pelni Cabang Surabaya memberikan kebijakan karyawan yang bekerja di PT. Pelni Cabang Surabaya dapat melakukan peningkatan berkala dengan kurun waktu 2 tahun, sedangkan untuk kenaikan golongan dapat dilakukan 4 tahun sekali. Namun untuk kenaikan jabatan pada dasarnya telah ditetapkan oleh PT. Pelni pusat yaitu dengan melakukan test ataupun penilaian prestasi kerja. Dimana kepala-kepala bagian akan memberikan penilaian kerja untuk

karyawannya dan melaporkan pada bagian asisten manager divisi SDM. Assman selanjutnya memberikan laporan kepada pihak manager, selanjutnya pihak General Manager pusatlah yang memberikan keputusan.

Pengembangan SDM yang diterapkan oleh PT. PelnI cabang Surabaya ini yaitu melalui 2 cara, yaitu : (a) Sistem Random, (b). Sistem Motivasi. Sistem random yaitu suatu diklat (pendidikan dan pelatihan) khusus yang diperuntukkan untuk pengembangan sumber daya manusia dimana dipilih secara random oleh setiap kepala divisi. Tujuan dari diklat tersebut yaitu untuk mendisiplinkan dan mengarahkan tentang arah kerja karyawan tersebut. Sedangkan sistem motivasi yaitu dengan memberikan semangat kerja bagi karyawan agar bekerja lebih giat lagi.

c. Jenjang Karier Jabatan

Jenjang karier jabatan pada PT. PelnI cabang surabaya diatur oleh divisi SDM dimana perputaran karyawan atau rolling staff ini disesuaikan berdasarkan tingkat kebutuhan pada divisi-divisi yang membutuhkan karyawan tambahan karena kepadatan data yang harus diolah mengingat waktu yang terbatas. Serta disesuaikan atas kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan. Namun untuk rolling Assistant Manager, General Manager dan jabatan-jabatan tinggi lainnya yang menentukan adalah pihak pusat PT.PelnI di Jakarta bukan dari PT. PelnI Cabang Surabaya itu sendiri. Jenjang karier ini meliputi :

- 1) Promosi. Proses perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi kelas jabatannya dapat dilakukan hanya bila tersedia lowongan atau formasi jabatan maksimal sampai 2 (dua) kelas jabatan yang lebih tinggi

dihitung dari pengalaman jabatan tertinggi yang pernah dijalani pegawai dilingkup perusahaan karena pertimbangan penugasan perusahaan.

- 2) Rotasi. Proses perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang sama kelas jabatannya dapat dilakukan guna meningkatkan pengalaman kerja pegawai, pengalihan tugas (*tour of duty*) dan pengalihan lokasi kerja (*tour of area*) dalam rangka persiapan promosi atau dalam rangka perbaikan prestasi kerja pegawai.
- 3) Demosi. Proses perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah kelas jabatannya dapat dilakukan sebagai upaya pembinaan pegawai agar lebih prestatif dalam menjalankan fungsi, tugas dan tanggung jawabnya.

2. Karakteristik Responden

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari jawaban kuisisioner yang disebar kepada para responden yaitu karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk. Karakteristik responden dibagi menjadi 6 (enam) yaitu jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, tingkat usia, masa kerja, lama memiliki kartu asuransi kesehatan/jamsostek. Berikut adalah hasil dari pengolahan data dari beberapa karakteristik responden.

a) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

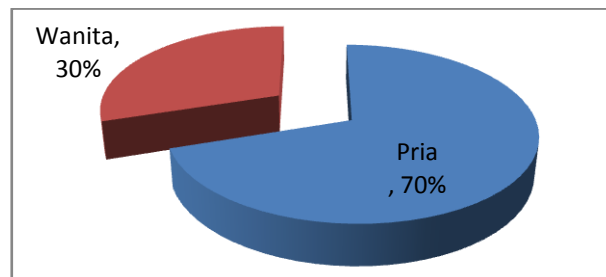
Untuk menggambarkan karakteristik berdasarkan demografik dari jenis kelamin yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk, maka berikut frekuensi jawaban dari responden :

Tabel 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

		JenisKelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	21	70.0	70.0	70.0
	Wanita	9	30.0	30.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber Data : Out Put SPSS 16

Dari gambaran distribusi frekuensi diatas terlihat bahwa responden yang bekerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk terbanyak adalah berjenis kelamin pria. Untuk lebih jelasnya gambaran demografik dari jenis kelamin responden dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.4
GRAFIK BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Grafik diatas menggambarkan dari 30 responden yaitu para karyawan pada PT.Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk yang berjenis kelamin pria sebanyak 21 responden atau 70 persen, dan sisanya yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 responden atau 30 persen.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

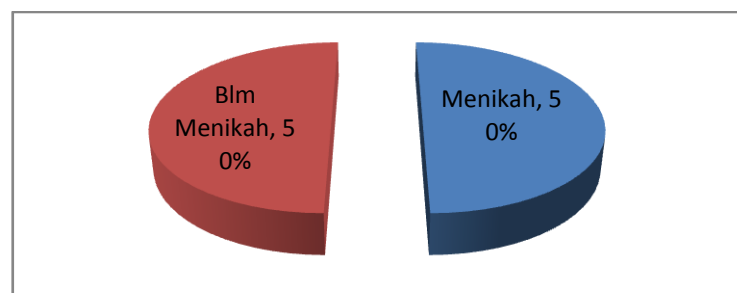
Untuk menggambarkan karakteristik berdasarkan demografik dari status pernikahan yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk, maka berikut frekuensi jawaban dari 30 responden :

Tabel 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN STATUS PERNIKAHAN
Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Blm Menikah	15	50.0	50.0	50.0
Menikah	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber Data : Out Put Spss 16

Dari gambaran distribusi frekuensi diatas terlihat bahwa responden yang bekerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk berjumlah sama antara status menikah dan belum menikah. Untuk lebih jelasnya gambaran demografik dari status pernikahan responden dapat dilihat pada gambar berikut ini



Gambar 4.5
GRAFIK BERDASARKAN STATUS PERNIKAHAN

Dari 30 responden yaitu para karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk yang berstatus belum menikah sebanyak 15 responden

atau 50 persen, dan sisanya yang berstatus menikah sebanyak 15 responden atau 50 persen.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

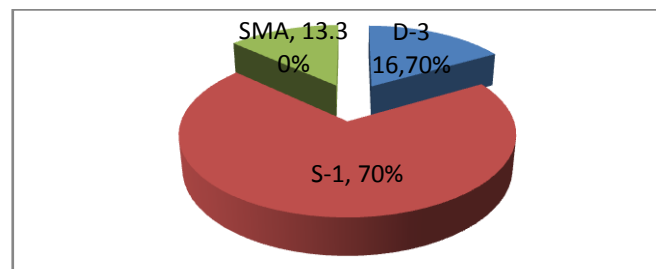
Untuk menggambarkan karakteristik berdasarkan demografik dari tingkat pendidikan yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk, maka berikut frekuensi jawaban dari 30 responden :

Tabel 4.5
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D-3	5	16.7	16.7	16.7
	S-1	21	70.0	70.0	86.7
	SMA	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber Data :Out Put Spss 16

Dari gambaran distribusi frekuensi diatas terlihat bahwa responden yang bekerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk terbanyak adalah yang memiliki tingkat pendidikan S-1. Untuk lebih jelasnya gambaran demografik dari tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.6
GRAFIK BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

Dari 30 responden yaitu para karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk yang berstatus pendidikan S-1 sebanyak 21 responden atau 70 persen, untuk yang berstatus pendidikan D-3 sebanyak 5 responden atau 16,7 persen, dan sisanya yang berstatus pendidikan sma sebanyak 4 responden atau 13,3 persen.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

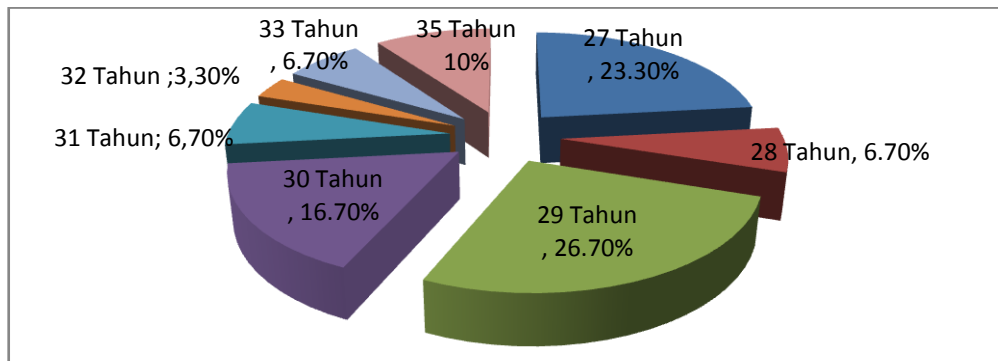
Untuk menggambarkan karakteristik berdasarkan demografik dari tingkat usia yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk, maka berikut frekuensi jawaban dari 30 responden :

Tabel 4.6
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	7	23.3	23.3	23.3
	28	2	6.7	6.7	30.0
	29	8	26.7	26.7	56.7
	30	5	16.7	16.7	73.3
	31	2	6.7	6.7	80.0
	32	1	3.3	3.3	83.3
	33	2	6.7	6.7	90.0
	35	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber Data : Out Put Spss 16

Dari gambaran distribusi frekuensi diatas terlihat bahwa responden yang bekerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk terbanyak adalah yang berusia 29 tahun. Untuk lebih jelasnya gambaran demografik tingkat usia responden dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.7
GRAFIK BERDASARKAN USIA

Dari 30 responden yaitu para karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk yang berumur 27 tahun sebanyak 7 responden atau 23,3 persen, untuk yang berumur 28 tahun 2 responden atau 6,7 persen, sementara untuk yang berumur 29 tahun sebanyak 8 responden atau 26,7 persen, dan untuk yang berumur 30 tahun sebanyak 5 responden atau 16,7 persen, untuk yang berumur 31 tahun sebanyak 2 responden atau 6,7 persen, untuk yang berumur 32 tahun sebanyak 1 responden atau 3,3 persen, untuk yang berumur 33 tahun sebanyak 2 responden atau 6,7 persen, untuk yang berumur 35 tahun sebanyak 3 responden atau 10 persen.

e) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

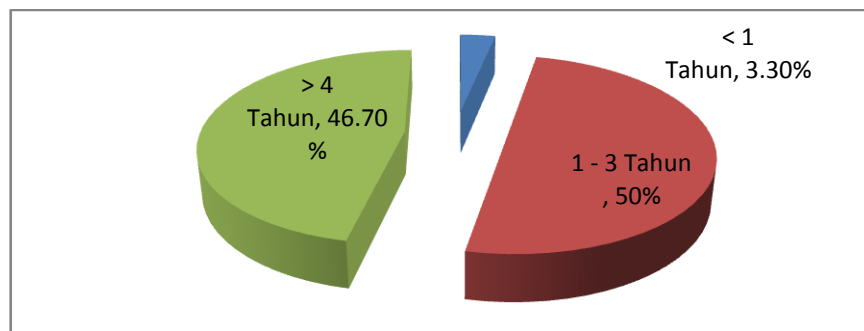
Untuk menggambarkan karakteristik berdasarkan demografik dari masa kerja yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk, maka berikut frekuensi jawaban dari 30 responden :

Tabel 4.7
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1Tahun	1	3.3	3.3	3.3
	>4Tahun	14	46.7	46.7	50.0
	1-3Tahun	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber Data : Out Put Spss 16

Dari gambaran distribusi frekuensi diatas terlihat bahwa responden yang bekerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk terbanyak adalah yang memiliki masa kerja 1-3 tahun. Untuk lebih jelasnya gambaran demografik dari tingkat masa kerja responden dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.8
GRAFIK BERDASARKAN MASA KERJA

Dari 30 responden yaitu para karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk yang memiliki masa kerja 11-20 tahun sebanyak 15 responden atau 50 persen, untuk memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 14 responden atau 46,7 persen, dan sisanya yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 1 responden atau 3,3 persen.

f) Karakteristik Responden Berdasarkan Kepemilikan Kartu Asuransi Kesehatan

Untuk menggambarkan karakteristik berdasarkan demografik lama kepemilikan kartu Jamsostek yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk, maka berikut frekuensi jawaban dari 30 responden :

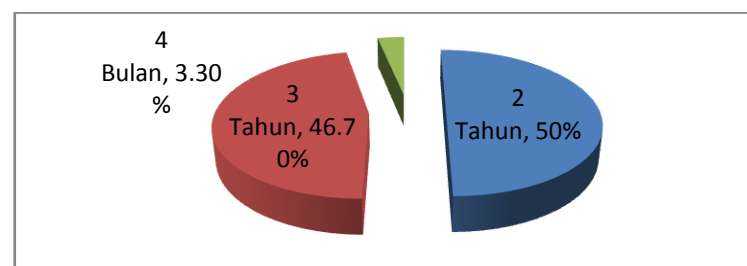
Tabel 4.8
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN KEPEMILIKAN KARTU ASURANSI KESEHATAN

Jamsostek

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2Tahun	15	50.0	50.0	50.0
3Tahun	14	46.7	46.7	96.7
4Bulan	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber Data : Out Put Spss 16

Dari gambaran distribusi frekuensi diatas terlihat bahwa responden yang bekerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk terbanyak adalah yang memiliki kartu asuransi kesehatan selama 2 tahun. Untuk lebih jelasnya gambaran demografik dari lama memiliki kartu asuransi kesehatan responden dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.9
GRAFIK BERDASARKAN KEPEMILIKAN KARTU ASURANSI KESEHATAN

Dari 30 responden yaitu para karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk. yang telah memiliki kartu asuransi kesehatan selama 2

Tahun tahun sebanyak 15 responden atau 50 persen, untuk memiliki kartu asuransi kesehatan selama 3 tahun sebanyak 14 responden atau 46,7 persen, dan sisanya yang memiliki kartu asuransi kesehatan selama 4 Bulan sebanyak 1 responden atau 3,3 persen.

3. Distribusi Frekuensi Masing-masing Variabel

a) Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja

Data tentang jawaban responden yang menyangkut seluruh aspek variabel kesehatan kerja yaitu pernyataan para pekerja mengenai fasilitas kesehatan yang diterima, dengan indikator : dapat tidaknya kondisi kesehatan kerja dapat mendukung kualitas kerja, mewujudkan kondisi kerja yang bersih, fasilitas kesehatan yang cukup, serta sarana kesehatan yang memadai yang diberikan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk.

Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi berdasarkan variabel kesehatan kerja dapat dilihat sebagai berikut

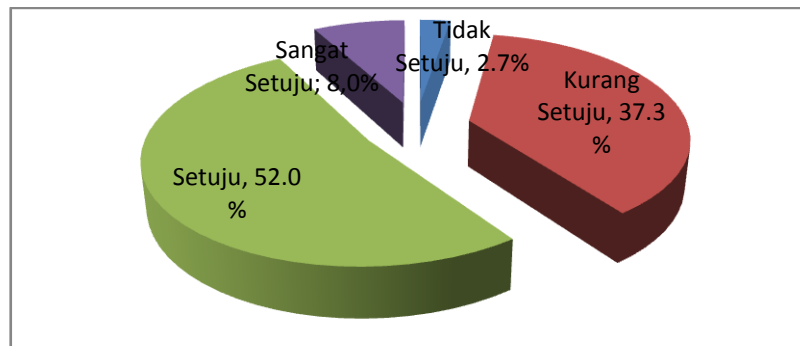
Tabel 4.9
FREKUENSI JAWABAN VARIABEL KESEHATAN KERJA

Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah											
		1		2		3		4		5		Total	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Lingkungan secara medis	X1.1			1	3,30	14	46,7	15	50,00			30	100
	X1.2					13	43,3	15	50,00	2	6,70	30	100
	X1.3			2	6,70	13	43,3	12	40,00	3	10,00	30	100
Upaya perusahaan dalam meningkatkan kesehatan kerja	X1.4					10	33	16	53,30	4	13,30	30	100
Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja	X1.5			1	3,30	6	3	20	66,7	3	10,00	30	100
Total				4	2,67	56	20,00	78	52,00	12	8,00	150	100

Sumber : Data diolah Output SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa rata-rata responden yaitu karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk menyatakan setuju dalam menjawab pertanyaan mengenai faktor kesehatan kerja. Hal ini diketahui berdasarkan pada skor jawaban yang menunjukkan sebagian besar jawaban berada pada skor 4 (setuju) dengan total skor sebesar 78 atau sebesar 52 persen.

Untuk lebih memperjelas pendapat responden mengenai faktor kesehatan kerja dapat dilihat pada diagram berikut :



Gambar 4.10
GRAFIK VARIABEL KESEHATAN KERJA

Dari total 150 jawaban responden yang berkaitan dengan semua indikator variabel kesehatan kerja yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 2,7 persen, yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 37,3 persen, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 52 persen dan sisanya meberikan jawaban sangat setuju sebesar 8 persen.

b) Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja

Data tentang responden yang menyangkut seluruh aspek Variabel Keselamatan Kerja yaitu mengenai pernyataan para karyawan tentang

keselamatan kerja menunjuk pada menciptakan suasana kerja yang aman dan tenang bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi berdasarkan variabel keselamatan kerja dapat dilihat sebagai berikut :

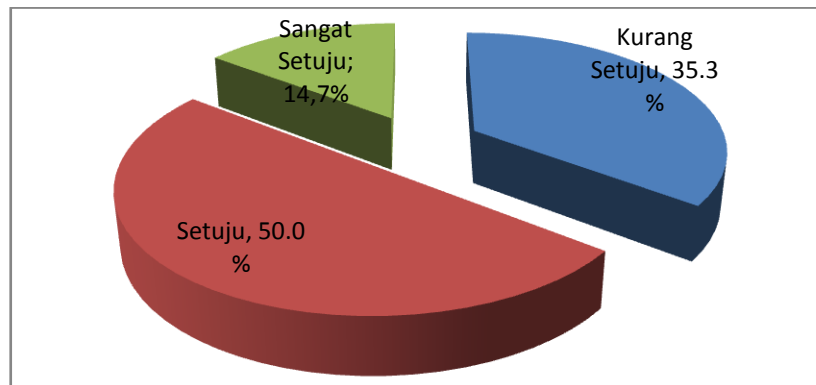
Tabel 4.10
FREKUENSI JAWABAN VARIABEL KESELAMATAN KERJA

Indikator	Butir pertanyaan	Jumlah											
		1		2		3		4		5		Total	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Penempatan barang	X2.1					9	30,00	6	53,30	5	16,70	30	100
Pemberian alat perlindungan	X2.2					14	46,70	15	50,00	1	3,30	30	100
Penyediaan perlengkapan perlindungan	X2.3					14	43,30	14	46,70	3	10,00	30	100
Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan	X2.4					13	40,40	16	53,30	2	6,70	30	100
Penyediaan Program asuransi	X2.5					5	16,70	14	46,70	11	36,70	30	100
Total						53	35,30	75	50,00	22	14,67	150	100

Sumber : Data diolah Output SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa rata – rata responden yaitu karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk menyatakan setuju dalam menjawab pertanyaan mengenai faktor kesehatan kerja. Hal ini diketahui berdasarkan pada skor jawaban yang menunjukkan sebagian besar jawaban berada pada skor 4 (setuju) dengan total skor sebesar 75 atau sebesar 50 persen.

Untuk lebih memperjelas pendapat responden mengenai faktor keselamatan kerja dapat dilihat pada diagram berikut :



Gambar 4.11
GRAFIK VARIABEL KESELAMATAN KERJA

Dari total 150 jawaban responden yang berkaitan dengan semua indikator variabel keselamatan kerja yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 35,3 persen, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 50 persen dan sisanya memberikan jawaban sangat setuju sebesar 14,7 persen.

c) Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan

Data tentang responden yang menyangkut seluruh aspek Variabel Kinerja Karyawan yaitu mengenai pernyataan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi berdasarkan variabel kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

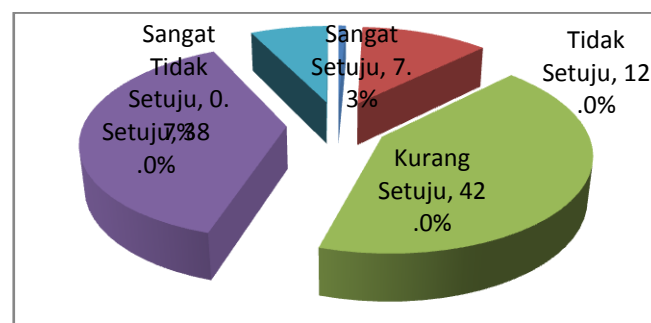
Tabel 4.11
FREKUENSI JAWABAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah										Total	
		1		2		3		4		5		Jml	%
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
Quantity Of Work	Y1.1					7	23,30	21	70,00	2	6,70	30	100
Quality Of Work	Y1.2					20	66,70	7	23,30	3	10,00	30	100
Job Knowledge	Y1.3			2	6,70	17	56,70	8	26,70	3	10,00	30	100
Creativeness	Y1.4	1	3,3	4	13,30	14	46,70	9	30,00	2	6,70	30	100
Cooperation	Y1.5			12	14,00	5	16,70	12	40,00	1	3,30	30	100
Total				18	12,00	63	42,00	57	38,00	11	7,33	30	100

Sumber : Data diolah Output SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa rata-rata responden yaitu karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk menyatakan setuju dalam menjawab pertanyaan mengenai faktor kinerja karyawan. Hal ini diketahui berdasarkan pada skor jawaban yang menunjukkan sebagian besar jawaban berada pada skor 3 (kurang setuju) dengan total skor sebesar 63 atau sebesar 42 persen.

Untuk lebih memperjelas pendapat responden mengenai faktor kinerja karyawan dapat dilihat pada diagram berikut :



Gambar 4.12
GRAFIK VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Dari total 150 jawaban responden yang berkaitan dengan semua indikator variabel kinerja karyawan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 42 persen, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 38 persen, yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 12 persen, yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 7,3 persen dan sisanya memberikan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,7 persen.

4. Deskriptif Hasil Pengujian

a) Uji Reliabilitas dan Validitas

1) Uji reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas penelitian ini menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbath alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbath alpha* $> 0,60$ (ghozali,42:2005)

Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbath alpha* dapat dilihat dibawah ini

Tabel 4.12 HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	15

Sumber Data :Out Put Spss 16

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbath alpha* sebesar 0,727 lebih besar dari 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

2) Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pernyataan pada kuisisioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis *r product moment*. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atau variabel dalam mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Santoso (2000:277) dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut :

- a. Jika r_{hasil} positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$. Maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r_{hasil} negatif, serta $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$. Maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 4.13 HASIL UJI VALIDITAS

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Caracteristic
X1.1	101.7333	11.789	0.530	0,433	Valid
X1.2	101.5667	11.426	0.503	0.418	Valid
X1.3	101.6667	9.954	0.483	0.344	Valid
X1.4	101.4000	11.766	0.496	0.443	Valid
X1.5	101.3667	10.861	0.495	0.388	Valid
X2.1	102.3333	12.092	0.568	0.462	Valid
X2.2	101.6333	10.999	0.481	0.387	Valid
X2.3	101.5333	9.982	0.485	0.329	Valid
X2.4	101.5333	11.499	0.489	0.421	Valid
X2.5	101.0000	10.966	0.489	0.403	Valid
Y1.1	102.3667	9.964	0.594	0.311	Valid
Y1.2	101.7667	12.461	0.474	0.480	Valid
Y1.3	101.8000	13.752	0.499	0.546	Valid
Y1.4	101.9667	10.102	0.472	0.377	Valid
Y1.5	101.1333	8.809	0.494	0.293	Valid

Sumber : Output SPSS 16

Berdasar tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh responden mengenai pada seluruh varibel yaitu 15 item pertanyaan. Mempunyai nilai r_{hasil} (*Corrected Item-Total Correlation*) positif, besar r_{tabel} dalam penelitian ini dengan hasil (df-2) adalah 28 dan taraf sig 5% adalah 0,3610, dengan demikian $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang berjumlah 15 pertanyaan pada 30 responden adalah valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

b) Uji Asumsi Klasik

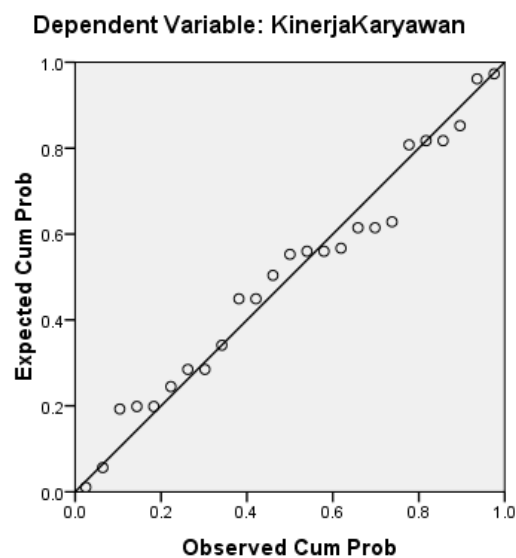
Dalam suatu persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linier Inbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan melauai uji f dan uji T tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi beberapa asumsi dasar (klasik), berdasarkan hasil uji asumsi klasik dengan alat bantu komputer yang menggunakan program SPSS 16 diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.

Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode pendekatan grafik, yaitu grafik *Normal P – P Plot of Regrsion Standard* , dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu x dan y. Grafik normalitas disajikan dalam gambar berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.13 HASIL UJI NORMALITAS

Sumber : Output SPSS 16

Dari gambar grafik diatas dapat dilihat penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*expected cum. Prob*) dengan sumbu X (*Observed Cum*

Prob), maka model regresi memenuhi asumsi normalitas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Selain itu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat juga diuji dengan metode Kolmogorov Smirnov, pendekatan Kolmogorov Smirnov memiliki dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut :

1. Nilai probabilitas $> 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal.
2. Nilai probabilitas $< 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan program SPSS 16 di peroleh hasil :

Tabel 4.14 HASIL METODE KOLMOGOROV-SMINORV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Kesehatan Kerja
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	18.2667
	Std. Deviation	1.43679
Most Extreme Differences	Absolute	.195
	Positive	.172
	Negative	-.195
Kolmogorov-Smirnov Z		1.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.204

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS 16

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar $0,204 > 0,05$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Multikolinieritas

Cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya gejala multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* dan toleransi dari variabel independen dalam penelitian. Dengan pendekatan ini disyaratkan bahwa nilai VIF tidak boleh melebihi 10 dan nilai toleransi harus berkisar mendekati 1. Nilai VIF dalam penelitian ini

Tabel 4.15 HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.381	2.080		-1.626	.116					
	KesehatanKerja	.595	.087	.621	6.823	.000	.702	.796	.614	.978	1.023
	KeselamatanKerja	.499	.084	.543	5.964	.000	.635	.754	.537	.978	1.023

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output SPSS 16

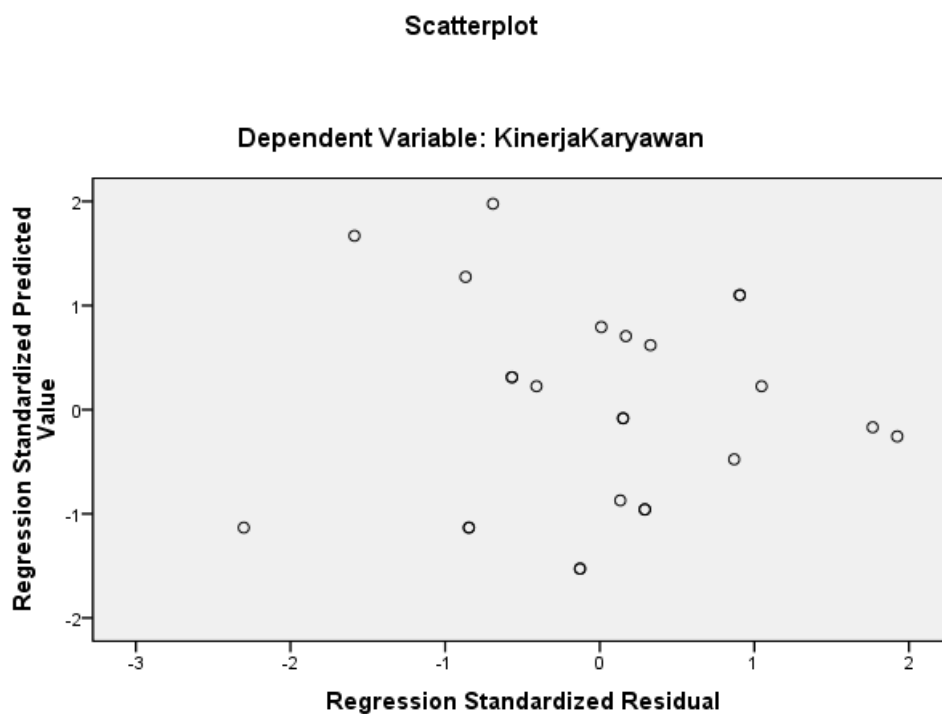
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai VIF pada seluruh variabel tidak melebihi 10 hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut bebas gejala multikol, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sedangkan dalam dasar pengambilan keputusan dengan melalui grafik *scollater* , yaitu bahwa :

- a. Jika ada pola tertentu yaitu membentuk pola yang teratur (menyempit kemudian melebar, bergelombang) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas, titik – titik nya menyebar di sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.14 HASIL UJI HITEROSKEDASTISITAS

Sumber : Output SPSS 16

Dari gambar diatas maka dapat dilihat tidak terjadi sebuah pola yang jelas yaitu menyempit kemudian melebar, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada sampel yang diteliti.

c) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang berkenaan dengan studi ketergantungan satu variabel tak bebas (dependent variabel) terhadap beberapa variabel lain yang bebas (independen variabel). Menurut Sugiono (2007:275) persamaan regresi adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1...b5 = Koefisien regresi masing – masing variabel

X1 = Variabel Kesehatan Kerja

X2 = Variabel Keselamatan Kerja

e = Distribusi term, yaitu variabel pengganggu yang turut berpengaruh terhadap X

Data yang diperoleh dari summary report dan diolah menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model		Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	-3.381	2.080		-1.626	.116							
	KesehatanKerja	.595	.087	.621	6.823	.003	.702	.796	.614	.978	1.023		
	KeselamatanKerja	.499	.084	.543	5.964	.005	.635	.754	.537	.978	1.023		

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output SPSS 16

Dari data tabel diatas persamaan regresi yang didapat adalah :

$$Y = -3.381 + 0,595x_1 + 0,499x_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Konstanta (a) adalah intersep Y jika $X = 0$, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah -3.381 menunjukkan bahwa jika variabel Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja = 0 atau konstan, maka variabel Kinerja Karyawan sebesar -3.381 .

2. Koefisien Regresi Variabel Kesehatan Kerja

Besarnya nilai b_1 adalah $0,595$ yang berarti menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kesehatan kerja dengan kinerja karyawan maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Kesehatan kerja (X_1) sebesar satu satuan akan diimbangi dengan perubahan variabel Kinerja Kerja (Y) sebesar $0,595$ dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap

3. Koefisien Regresi Variabel Keselamatan Kerja

Besarnya nilai b_2 adalah $0,499$ yang berarti menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel keselamatan kerja dengan kinerja karyawan maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Keselamatan Kerja (X_2) sebesar satu satuan akan diimbangi dengan perubahan variabel Kinerja Kerja (Y) sebesar $0,499$ dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.

C. Pengujian Hipotesis

1. Analisis koefisien korelasi simultan (uji F)

Uji koefisien korelasi atau uji F digunakan untuk menguji variabel bebas yang terdiri dari variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan memperoleh hasil sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara simultan variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisa dengan software SPSS 16 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.17 HASIL UJI KOEFISIEN KORELASI SIMULTAN

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.934	2	21.467	48.172	.000 ^a
	Residual	12.032	27	.446		
	Total	54.967	29			

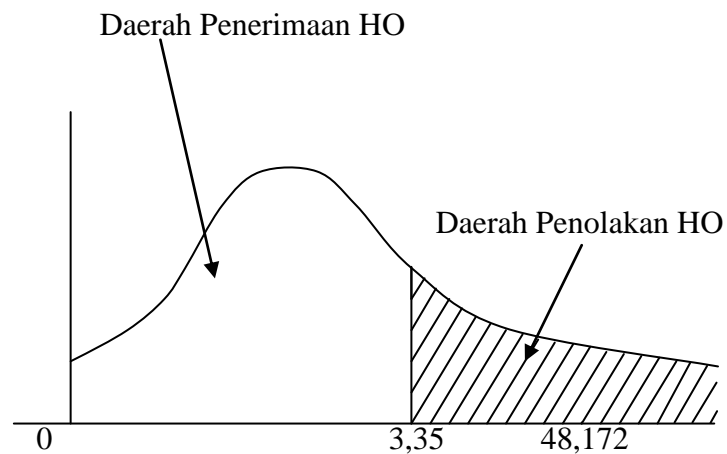
a. Predictors: (Constant), KeselamatanKerja, KesehatanKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output SPSS 16

Dari hasil output didapat F_{hitung} sebesar 48.172 lebih besar dari F_{tabel} ($df = 2;27$) sebesar 3,35 pada tingkat signifikan 0,05. Maka pengaruh variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar uji F sebagai berikut :



Gambar 4.15 KURVA KOEFISIEN KORELASI SIMULTAN

Sumber Data : Data Diolah

Dari gambar kurva uji F, terlihat bahwa F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk.

2. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat besarnya pengaruh antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan melalui alat bantu SPSS 16 tingkat koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.18 HASIL UJI DETERMINASI BERGANDA

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.884 ^a	.781	.765	.66756	.781	48.172	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), KeselamatanKerja, KesehatanKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Out put SPSS 16

Melihat hasil output spss tersebut diketahui R square (R^2) sebesar 0,781 atau 78,1 persen yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama – sama sebesar 78,1 persen dan sisanya 21,9 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Sementara itu koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0.884 atau 88,4 persen yang berarti bahwa korelasi atau hubungan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat yaitu 88,4 persen.

3. Analisis Koefisien Korelasi Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau tidak. Hasil penghitungan dengan SPSS 16 diperoleh sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara parsial variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisa menggunakan software SPSS 16 adalah sebagai berikut :

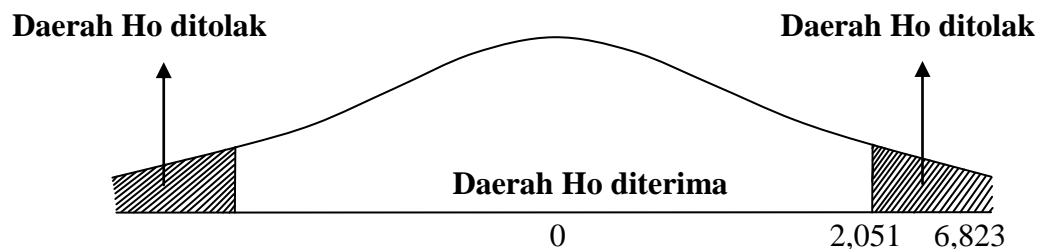
Tabel 4.19 HASIL UJI KOEFISIEN KORELASI PARSIAL

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.381	2.080		-1.626	.116					
	KesehatanKerja	.595	.087	.621	6.823	.003	.702	.796	.614	.978	1.023
	KeselamatanKerja	.499	.084	.543	5.964	.005	.635	.754	.537	.978	1.023

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Out put SPSS 16

a. Uji parsial variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji 2 sisi dan tingkat signifikan α 5% dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS di peroleh t_{hitung} untuk variabel kesehatan kerja sebesar 6.823 lebih besar dari t_{tabel} ($df=27; \alpha/2$) = 2.051 dengan sig. = 0,003 lebih kecil dari α (0,050), maka pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kurva uji T berikut :

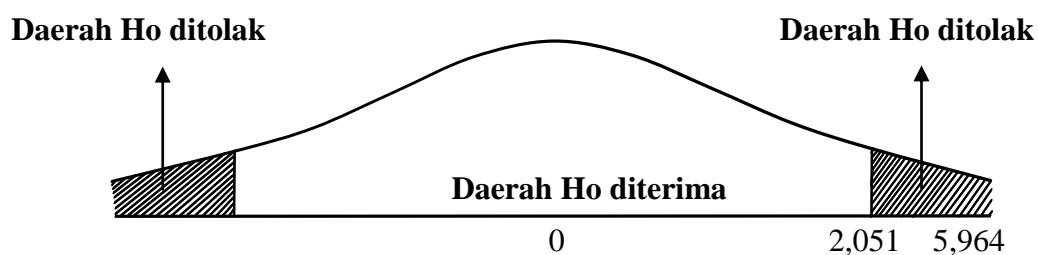


Gambar 4.16 KURVA KORELASI PARSIAL VARIABEL KESEHATAN KERJA

Sumber data : Data diolah

Dari gambar kurva Uji t diatas terlihat bahwa t_{hitung} untuk variabel variabel kesehatan kerja berada pada daerah penolakan H_0 . Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial variabel kesehatan kerja berengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji parsial variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji 2 sisi dan tingkat signifikan α 5% dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS di peroleh t_{hitung} untuk variabel keselamatan kerja sebesar 5.964 lebih besar dari t_{tabel} ($df=27$; $\alpha/2$) = 2.051 dengan sig. = 0,005 lebih kecil dari α (0,050). Dengan demikian pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kurva uji T berikut :



Gambar 4.17 KURVA KORELASI PARSIAL VARIABEL KESELAMATAN KERJA

Sumber data : Data Diolah

Dari gambar kurva Uji T diatas terlihat bahwa t_{hitung} untuk variabel variabel keselamatan kerja berada pada daerah penolakan H_0 . Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsiall variabel keselamatan kerja berengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi Parsial (r)

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh dari variabel bebas yang terdiri dari variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat koefisien determinasi masing – masing variabel tersebut sebagai berikut :

Tabel 4.20 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI PARSIAL

Model		Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	-3.381	2.080		-1.626	.116					
	KesehatanKerja	.595	.087	.621	6.823	.003	.702	.796	.614	.978	1.023
	KeselamatanKerja	.499	.084	.543	5.964	.005	.635	.754	.537	.978	1.023

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Out put SPSS 16

a. Koefisien determinasi parsial kesehatan kerja = 0,614, $r^2 = 0,3769$ hal ini menunjukkan kontribusi yang diberikan oleh variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,69 persen.

b. Koefisien determinasi parsial Keselamatan kerja = 0,537, $r^2 = 0,2883$ hal ini menunjukkan kontribusi yang diberikan oleh variabel Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 28,83 persen.

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah kesehatan kerja karena memiliki koefisien determinasi parsial yang paling besar.

D. Pembahasan

Dari analisis regresi yang diperoleh nilai koefisien determinasi ganda R square (R^2) sebesar 0,781 atau 78,1 persen, hal ini menjelaskan bahwa kemampuan variabel bebas Kesehatan kerja dan Keselamatan kerja memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel Kinerja kerja secara bersama-sama sebesar 78,1 persen dan sisanya 21,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa secara simultan variabel Kesehatan dan Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan terhadap variabel Kinerja Kerja karyawan. Terlihat dari hasil penghitungan yang didapat dari uji F yang menghasilkan $F_{hitung} (48,17) > F_{tabel} (3,35)$ sehingga H_a diterima. Besarnya pengaruh variabel Kesehatan kerja dan Keselamatan kerja sebesar 78,1 persen terhadap variabel Kinerja kerja karyawan, yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel-variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat yaitu Kinerja kerja karyawan di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (persero) Tbk.

1. Variabel Kesehatan Kerja

Hasil penelitian pada koefisien korelasi parsial Uji t menunjukkan bahwa faktor Kesehatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (persero) Tbk. dengan penghitungan yang diperoleh t_{hitung} sebesar 6,823 lebih besar dari $t_{tabel} (2,051)$, nilai ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (persero) Tbk. menginginkan pelayanan kesehatan yang baik pada karyawan. Keadaan ini dimungkinkan apabila kesehatan karyawan terjamin dengan baik oleh perusahaan maka karyawan akan tenang dalam bekerja serta akan menghasilkan kinerja yang terbaik untuk perusahaan, dan secara langsung tujuan perusahaan juga akan mencapai lebih baik lagi.

Faktor kesehatan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (persero) Tbk. merupakan hal yang sangat penting untuk dijamin oleh perusahaan, karena di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (persero) Tbk. pelaksanaan penyediaan fasilitas

kesehatan yang baik bagi setiap karyawannya itu terlihat dari hasil jawaban responden pada pertanyaan yang disajikan dalam kuisisioner, bahwa jawaban terbanyak ada pada pernyataan setuju sebanyak 52 persen yang artinya bahwa upaya perusahaan dalam menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan sangat penting untuk ditingkatkan agar karyawan dapat merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, disamping itu pula karyawan menginginkan perusahaan selalu berupaya untuk melakukan pencegahan terhadap serangan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan yang ada di perusahaan. Karyawan menginginkan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (persero) Tbk. selalu memperhatikan ruang kerja yang bersih dan sirkulasi udara yang dapat meningkatkan kinerja yang cukup sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2. Variabel Keselamatan Kerja

Hasil penelitian pada koefisien korelasi parsial Uji t menunjukkan bahwa faktor Keselamatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (persero) Tbk. dengan hasil yang diperoleh bahwa t_{hitung} 5,964 lebih besar dari t tabel 2,051, nilai ini menunjukkan bahwa karyawan merasa membutuhkan perlindungan keselamatan selama ia kerja, jadi apabila perusahaan memberikan jaminan perlindungan yang terhadap keselamatan kerja karyawan, maka karyawan akan selalu merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya, serta secara langsung karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka untuk perusahaan demi tercapainya visi, misi dan tujuan di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (persero) Tbk.

PT. Pelayaran Nasional Indonesia (persero) Tbk. selalu menyediakan dan memberikan alat-alat perlindungan bagi karyawan sebelum mereka memulai pekerjaan untuk meminimalisir risiko kerja pada karyawan. Selain itu PT. Pelayaran Nasional Indonesia (persero) Tbk. beberapa bulan sekali mengadakan sosialisasi guna menginformasikan kepada karyawan tentang pentingnya keselamatan dalam bekerja serta fasilitas keselamatan apa saja yang seharusnya didapat oleh para karyawan termasuk pemberian asuransi pada karyawan jika terjadi kecelakaan selama mereka bekerja.

Pada jawaban responden yang menyatakan setuju sebanyak 75 dari total keseluruhan 150 pertanyaan di setiap responden yang berbeda, karyawan menginginkan perusahaan lebih memperhatikan untuk peralatan-peralatan yang berbahaya untuk lebih ditempatkan pada posisi yang lebih aman agar dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja selama mereka bekerja. Disamping itu karyawan juga menginginkan fasilitas peralatan dengan kondisi yang baik sehingga karyawan merasa aman dalam melakukan setiap pekerjaan yang dibebankan sehingga karyawan akan lebih giat dan semangat dalam bekerja dan kinerja karyawan akan semakin baik.

Setiap karyawan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda, hal itu dapat dilihat dari bagaimana kemampuan karyawan tersebut dalam memahami dan mengetahui tugas atau kewajiban apa yang dibebankan kepadanya, disamping itu tingkat kreatifitas, serta tingkat kemampuan seorang karyawan dalam bekerja sama juga dapat dijadikan indikator bagaimana kinerja karyawan tersebut.

Pada penelitian ini pengukuran kinerja menggunakan 2 variabel yaitu variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang terdiri dari variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh secara serentak terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara variabel yang secara dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kesehatan kerja. Menurut hasil yang telah diperoleh dari uji koefisien determinasi parsial bahwa variabel Kesehatan kerja memberikan pengaruh pada variabel Kinerja Kerja sebesar 37,69 persen.

Faktor kesehatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya karyawan yang bekerja pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Tbk banyak yang memiliki motif untuk memperoleh kesehatan kerja yang baik guna mencapai kinerja yang sangat memuaskan.