

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Pal Indonesia (Persero), bermula dari sebuah galangan kapal yang bernama *Marine Establishment* (ME) dan diresmikan oleh pemerintah Belanda pada tahun 1939. Pada masa pendudukan Jepang, Perusahaan ini beralih nama menjadi Kaigun SE 2124. Setelah kemerdekaan, Pemerintah Indonesia menasionalisasi Perusahaan ini dan merubah namanya menjadi Penataran Angkatan Laut (PAL). Pada tanggal 15 April 1980, Pemerintah merubah status Perusahaan dari Perusahaan Umum menjadi Perseroan Terbatas sesuai dengan akta No. 12, yang dibuat oleh Notaris Hadi Moentoro, SH.

Lokasi Perusahaan di Ujung, Surabaya, dengan kegiatan utama memproduksi kapal perang dan kapal niaga, memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal, serta rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan pesanan. Kemampuan rancang bangun yang menonjol dari PT. Pal Indonesia (Persero) telah memasuki pasaran internasional dan kualitasnya telah diakui dunia. Kapal-kapal produksi PT Pal Indonesia (Persero) telah melayari perairan di seluruh dunia. Sebagai galangan kapal dengan pengalaman lebih dari dua dasawarsa, PT. Pal Indonesia (Persero) memiliki beragam produk-produk berkualitas.

Pengembangan produk kapal niaga diarahkan pada pasar internasional, pengembangan model-model industri pelayaran nasional dan pelayaran perintis bagi penumpang dan barang (cargo). Kapasitas produksi per tahun saat ini mencapai 3 unit kapal dengan ukuran 50,000 DWT dan 2 unit kapal dengan ukuran 20,000 DWT per tahun.

Pada saat ini PT. Pal Indonesia (PERSERO) telah menguasai teknologi produksi untuk kapal-kapal seperti Kapal Bulker sampai dengan 50.000 DWT, kapal container sampai dengan 1.600 TEUS, kapal tanker sampai dengan 30,000 DWT, kapal penumpang sampai dengan 500 PAX. Sementara itu produk yang telah dikembangkan antara lain kapal container sampai dengan 2.600 TEUS, kapal Chemical Tanker sampai dengan 30,000 DWT, kapal LPG Carrier sampai dengan 5.500 DWT.

Saat ini PT. Pal Indonesia (Persero) tengah mengembangkan produk-produk yang akan dipasarkan di dalam negeri, terutama untuk memenuhi kebutuhan badan-badan pemerintah pusat seperti Departemen Pertahanan, Kepolisian RI, Departemen Kelautan, Departemen Keuangan/Direktorat Jenderal Bea & Cukai serta Otonomi Daerah maupun swasta. Produk yang telah dikuasai antara lain, Kapal Landing Platform Dock 125 M, Kapal Patroli Cepat Lambung Baja klas 57 m, Kapal Patroli Cepat/ Kapal Khusus Lambung Aluminium klas sampai dengan 38 m, Kapal Tugboat dan Anchor Handling Tug/Supply sampai dengan klas 6.000 BHP, Kapal Ikan sampai dengan 600 GRT, Kapal Ferry dan Penumpang sampai dengan 500 pax.

Produk Jasa harkan kapal maupun non kapal meliputi jasa pemeliharaan dan perbaikan kapal tingkat depo dengan kapasitas docking 600.000 DWT per tahun. Selain itu jasa yang disediakan adalah annual/ special survey dan overhaul bagi kapal niaga dan kapal perang, pemeliharaan dan perbaikan elektronika dan senjata serta overhaul kapal selam. Peluang pasar untuk kategori pelayanan jasa seperti ini berasal dari TNI - AL, swasta, pemerintah serta kapal-kapal yang singgah dan berlabuh di Surabaya, dengan jumlah yang mencapai 6.800 kapal per tahun.

Pada saat ini PT. Pal Indonesia (Persero) telah menguasai teknologi produksi komponen pendukung industri pembangkit tenaga listrik seperti Boiler dan Balance of Point. Kemampuan ini akan terus ditingkatkan sampai pada taraf kemampuan modular dan EPC bagi industri pembangkit tenaga listrik skala kecil menengah sampai dengan 50 Mega Watt. Saat ini PT Pal Indonesia (Persero) telah menguasai produk Rekayasa Umum seperti Steam Turbine Assembly sampai dengan 600 MW, Komponen Balance of Plant dan Boiler sampai dengan 600 MW, Compressor Module 40 MW, Barge Mounted Power Plant 30 MW, Pressure Vessels dan Heat Exchangers, Generator Stator Frame s.d 600 MW. Sementara itu produk rekayasa umum yang sedang dikembangkan adalah Steam Turbine Power Plant, Jacket's structure sampai dengan 1000 ton serta Monopod dan Anjungan (Platform) sampai dengan 1000 ton.

Sejarah telah membuktikan kemampuan insan Indonesia sebagai pelaut yang tersohor, namun untuk dapat bersaing di arena internasional yang semakin keras, PT Pal Indonesia (Persero) menyadari bahwa sejarah dan tradisi dapat menjadi pendorong, namun pendidikan dan training bagi para karyawannya adalah mutlak untuk menghasilkan Sumber Daya manusia yang tangguh dan memiliki kemampuan tinggi. Sebagai tulang punggung perusahaan, bidang Sumber Daya Manusia mendapat perhatian yang khusus dengan beragam kegiatan yang bertujuan meningkatkan basis kompetensi dari para karyawan PT. Pal Indonesia (Persero). Dengan jumlah karyawan mencapai 2.685 personil, PT. Pal Indonesia (Persero) menerapkan langkah-langkah strategis pengelolaan Sumber Daya Manusia yang meliputi, Pemangkasan bisnis proses dengan membangun sistim informasi SDM dengan penggunaan software SDM yang disebut ASP, Penataan

fungsi organisasi, dengan memisahkan fungsi-fungsi Non-core/ pendukung tidak lagi dikelola oleh perusahaan tetapi dengan cara outsourcing, Peningkatan kompetensi, dengan membangun standard kompetensi baik fungsional maupun structural sebagai bahan assessment, Restrukturisasi personil yang kompetensinya tidak bisa dikembangkan secara optimal, Penggunaan outsourcing, Mendukung peningkatan produksi disertai dengan pelatihan peningkatan keahlian seperti misalnya pengelasan.

Selama kurun waktu 5 tahun terakhir ini, PT. Pal Indonesia (Persero) telah berhasil menerapkan sistem yang dapat meningkatkan kompetensi, keahlian dan manajemen Sumber Daya manusia serta pemagangan (apprenticeship) Kesemuanya ini menunjukkan upaya yang sungguh-sungguh dari PT. Pal Indonesia (Persero) untuk meningkatkan kemampuan inti (core competence) dari para karyawannya.

PT Pal Indonesia (Persero) menyadari posisinya sebagai sebuah perusahaan besar di tengah-tengah masyarakat Indonesia yang majemuk dan tugasnya dalam melestarikan alam sekitarnya. Kepedulian PT Pal Indonesia (Persero) terhadap masyarakat dan lingkungannya tersebut diwujudkan dalam berbagai kegiatan amal dan gerakan pelestarian lingkungan. Perusahaan menerapkan standar manajemen lingkungan ISO 14001 dan memberikan bantuan untuk korban bencana alam, pendidikan (beasiswa) dan fasilitas sekolah, sarana ibadah (mushola, mesjid dan gereja), pembangunan prasarana umum, peningkatan kesehatan masyarakat dan peningkatan prestasi olahraga masyarakat. Bentuk-bentuk kemitraan yang telah dikembangkan oleh perusahaan meliputi pemberian pinjaman lunak untuk modal kerja dan investasi kepada para pengusaha berskala kecil di wilayah Jawa Timur

dan program pelatihan untuk mitra binaan. Saat ini jumlah mitra binaan mencapai 880 usaha kecil.

PT Pal Indonesia (Persero) mempunyai visi menjadi perusahaan galangan kapal dan rekayasa berkelas dunia, terpercaya, dan bernilai tambah bagi para pemangku kepentingan. Dan misi meningkatkan kepuasan pelanggan dengan mutu produk berstandar internasional dan penyerahan produk tepat waktu, serta meningkatkan pengelolaan perusahaan yang akuntabel dan transparan. meningkatkan peran dalam mendukung program pertahanan dan keamanan nasional melalui penguasaan teknologi dan rancang bangun. memberikan kemampu-labaan dan kesejahteraan secara berkesinambungan bagi para pemegang saham, karyawan, pelanggan, mitra usaha, dan pengembangan usaha kecil.

4.2 Data Umum

Dalam sub bab data umum akan diuraikan mengenai deskripsi karakteristik responden yang di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero) terdiri dari Jenis Kelamin, Umur, dan Pekerjaan.

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Umur

Deskripsi Umur pekerja pengelasan yang di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero), adalah :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Umur Pekerja Pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero) Tahun 2016.

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 20 Tahun	3	5.0
2	21 - 25 Tahun	22	36.7
3	26 - 30 Tahun	19	31.7
4	31 - 35 Tahun	14	23.3
4	> 35 Tahun	2	3.3
	Total	60	100.0

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 60 pekerja pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero), mayoritas memiliki usia antara 21 – 25 tahun ada sebanyak 22 pekerja pengelasan (36.7%), Sedangkan yang berusia antara 26 – 30 tahun, antara 31 – 35 tahun, kurang dari sama dengan 20 tahun masing-masing ada sebanyak 19 orang (31.7%), lalu 14 orang (23.3%) dan 3 pekerja pengelasan (5.0%). Dan sisanya lebih dari 35 tahun 2 pekerja pengelasan (3.3%)

4.2.2 Deskripsi Karakteristik Pendidikan Terakhir

Deskripsi Pendidikan Terakhir pekerja pengelasan yang di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero), adalah :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Pekerja Pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero) Tahun 2016.

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMU/SMK	40	66.7
2	D3	14	23.3
3	Sarjana	6	10.0
	Total	60	100.0

Sumber : Data primer (2016)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 60 pekerja pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero), mayoritas memiliki jenjang pendidikan SMU/SMK ada sebanyak 40 pekerja pengelasan (23.3%), Sedangkan yang berpendidikan Diploma III ada sebanyak 14 orang (23.30%), dan sisa dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana ada sebanyak 6 orang (10.0%).

4.2.3 Deskripsi Karakteristik Lama Bekerja

Deskripsi Lama Bekerja pekerja pengelasan yang di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero), adalah :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Pekerja Pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero) Tahun 2016.

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	11	18.3
2	1 - 3 Tahun	16	26.7
3	4 - 6 Tahun	33	55.0
Total		60	100.0

Sumber : Data primer (2016)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 60 pekerja pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero), mayoritas memiliki masa kerja antara 4 - 6 Tahun sebanyak 33 pekerja pengelasan (55.0%), Sedangkan yang memiliki masa kerja antara 1 - 3 Tahun sebanyak 16 pekerja pengelasan (26.7%), dan sisanya dengan masa kerja kurang dari 1 Tahun ada sebanyak 11 orang (18.3%).

4.3 Data Khusus

Dalam sub bab data khusus akan diuraikan mengenai deskripsi variabel penelitian yang terdiri dari perilaku aman, pengetahuan, motivasi, peran pengawasan dan peran rekan kerja di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero), dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Deskripsi Identifikasi Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero) Tahun 2016.

No	Perilaku Aman	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang Aman	15	25.0
2	Aman	26	43.3
3	Sangat Aman	19	31.7
Total		60	100.0

Sumber : Data primer (2016)

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut dapat diketahui bahwa perilaku aman pekerja pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero), yang berada pada kategori aman ada sebanyak 26 orang (43.3%), dan yang sangat aman

ada sebanyak 19 orang (31.7%), Sedangkan yang kurang merasa kurang aman ada sebanyak 15 orang (25.0%).

Tabel 4.5 Deskripsi Identifikasi Pengetahuan Pada Pekerja Pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero)

No	Pengetahuan	Jumlah	Persentase (%)
1	Rendah	37	61.7
2	Sedang	11	18.3
3	Tinggi	12	20.0
Total		60	100.0

Sumber : Data primer (2016)

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut dapat diketahui bahwa tingkat pengetahuan pekerja pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero), yang berada pada kategori rendah ada sebanyak 37 orang (61.7%), dan yang kategori tinggi ada sebanyak 12 orang (20.0%), Sedangkan tingkat pengetahuan kategori sedang ada sebanyak 11 orang (18.3%).

Tabel 4.6 Deskripsi Identifikasi Motivasi Pada Pekerja Pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero) Tahun 2016.

No	Motivasi	Jumlah	Persentase (%)
1	Rendah	7	11.7
2	Sedang	8	13.3
3	Tinggi	45	75.0
Total		60	100.0

Sumber : Data primer (2016)

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut dapat diketahui bahwa tingkat motivasi pekerja pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero), yang berada pada kategori tinggi ada sebanyak 45 orang (75.0%), dan yang kategori sedang ada sebanyak 8 orang (13.3%), Sedangkan tingkat motivasi kategori rendah ada sebanyak 7 orang (11.7%).

Tabel 4.7 Deskripsi Identifikasi Peran Pengawas Pada Pekerja Pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero) Tahun 2016.

No	Peran Pengawasan	Jumlah	Persentase (%)
1	Rendah	6	10.0
2	Sedang	15	25.0
3	Tinggi	39	65.0
Total		60	100.0

Sumber : Data primer (2016)

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut dapat diketahui bahwa peran pengawasan pada pekerja pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero), yang berada pada kategori tinggi ada sebanyak 39 orang (65.0%), dan yang kategori sedang ada sebanyak 15 orang (25.0%), Sedangkan peran pengawasan kategori rendah ada sebanyak 6 orang (10.0%).

Tabel 4.8 Deskripsi Identifikasi Peran Rekan kerja Pada Pekerja Pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero) Tahun 2016.

No	Peran Rekan kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Rendah	8	13.3
2	Sedang	32	53.3
3	Tinggi	20	33.3
Total		60	100.0

Sumber : Data primer (2016)

Berdasarkan Tabel 4.8 tersebut dapat diketahui bahwa peran rekan kerja pada pekerja pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero), yang berada pada kategori sedang ada sebanyak 32 orang (53.3%), dan yang kategori tinggi ada sebanyak 20 orang (33.3%), Sedangkan tingkat rekan kerja kategori rendah ada sebanyak 8 orang (13.3%).

4.4 Analisis Hubungan Antara Faktor Internal (Umur, Lama Bekerja, Pengetahuan Dan Motivasi) Dengan Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero)

Analisis statistik bivariat yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara umur, lama bekerja, pengetahuan, dan motivasi dengan perilaku aman pada pekerja pengelasan menggunakan tabulasi silang. Hasil tabulasi silang tersebut dapat disajikan pada Tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Analisis Hubungan Antara Faktor Internal (Umur, Lama Bekerja, Pengetahuan Dan Motivasi) Dengan Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero) Tahun 2016

Faktor Internal	Perilaku Aman						Total		ρ	r
	Kurang Aman		Aman		Sangat Aman					
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Umur										
- ≤ 20 th	1	1,7	1	1,7	1	1,7	3	5,0	0,487	0,000
- 21 – 25 th	3	8,3	5	8,3	14	23,3	22	36,7		
- 26 – 30 th	5	16,7	10	16,7	4	6,7	19	31,7		
- 31 – 35 th	5	15,0	9	15,0	0	0	14	23,3		
- ≥ 36 th	1	1,7	1	1,7	0	0	2	3,3		
Lama Bekerja										
- < 1 th	3	5,0	8	13,3	0	0	11	18,3	0,503	0,000
- 1 – 3 th	5	8,3	10	16,7	1	1,7	16	26,7		
- 4 – 6 th	7	11,7	8	13,3	18	30,0	33	55,0		
Pengetahuan										
- Rendah	15	25,0	15	25,0	7	11,7	37	61,7	0,492	0,000
- Sedang	0	0	7	11,7	4	6,7	11	18,3		
- Tinggi	0	0	4	6,7	8	13,3	12	20,0		
Motivasi										
- Rendah	6	10,0	0	0	1	1,7	7	11,7	0,288	0,026
- Sedang	1	1,7	5	8,3	2	3,3	8	13,3		
- Tinggi	8	13,3	21	35,0	16	26,7	45	75,0		

Sumber : Data diolah SPSS (2016)

Berdasarkan Tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 14 orang (23.3%) dengan tingkat usia antara 21 – 25 Tahun terhadap

perilaku aman pekerja pengelasan pada kategori sangat aman di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero) Sedangkan untuk tingkat usia antara 31 – 35 Tahun dan lebih dari 36 Tahun yang memiliki perilaku sangat aman pada kegiatan pengelasan tak ada satupun.

Hasil analisa yang telah diolah dengan perhitungan komputerisasi menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0 for *windows* dengan signifikan 0,05 didapatkan Hasil uji koefisien korelasi spearman $\rho = - 0.487$ bahwa $\alpha = 0,000 < 0,05$, berarti uji statistik bermakna maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara usia terhadap Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT.X. dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan Tabel 4.10 tersebut dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 18 orang (30.0%) dengan lama bekerja antara 4 – 6 Tahun terhadap perilaku aman pekerja pengelasan pada kategori sangat aman di Divisi Kapal Niaga PT.Pal Indonesia (Persero) Sedangkan untuk lama bekerja kurang dari 1 Tahun memiliki perilaku kurang aman pada kegiatan pengelasan hanya ada 3 orang 5.0%.

Hasil analisa yang telah diolah dengan perhitungan komputerisasi menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0 for *windows* dengan signifikan 0,05 didapatkan Hasil uji koefisien korelasi spearman $\rho = 0.503$ bahwa $\alpha = 0,000 < 0,05$, berarti uji statistik bermakna maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lama bekerja terhadap Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan di Divisi

Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero). dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan Tabel 4.10 tersebut dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 15 orang (25.0%) dengan tingkat pengetahuan rendah terhadap perilaku aman pekerja pengelasan pada kategori aman dan kurang aman di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero). Sedangkan untuk tingkat pengetahuan tinggi terhadap perilaku aman pekerja pengelasan pada kategori aman sebanyak 4 orang (6.7%).

Hasil analisa yang telah diolah dengan perhitungan komputerisasi menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0 for windows dengan signifikan 0,05 didapatkan Hasil uji koefisien korelasi spearman $\rho = 0.490$ bahwa $\alpha = 0,000 < 0,05$, berarti uji statistik bermakna maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan terhadap Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero) dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan Tabel 4.10 tersebut dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 16 orang (26.7%) dengan tingkat motivasi tinggi terhadap perilaku aman pekerja pengelasan pada kategori sangat aman di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero). Sedangkan untuk tingkat motivasi sedang terhadap perilaku aman pekerja pengelasan pada kategori kurang aman sebanyak 1 orang (1.7%).

Hasil analisa yang telah diolah dengan perhitungan komputerisasi menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0 for windows dengan signifikan 0,05 didapatkan Hasil uji koefisien korelasi spearman

$\rho = 0.288$ bahwa $\alpha = 0,000 < 0,05$, berarti uji statistik bermakna maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT.Pal Indonesia (Persero). dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

4.10 Analisis Hubungan Antara Faktor External (Peran Pengawas dan Peran Rekan Kerja) Dengan Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero)

Analisis statistik bivariat yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara peran pengawas dan peran rekan kerja dengan perilaku aman pada pekerja pengelasan menggunakan tabulasi silang. Hasil tabulasi silang tersebut dapat disajikan pada Tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Analisis Hubungan Antara Faktor Eksternal (Peran Pengawas dan Peran Rekan Kerja) Dengan Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero) Tahun 2016

Faktor Eksternal	Perilaku Aman						Total		r	p
	Kurang Aman		Aman		Sangat Aman					
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Peran Pengawas										
- Rendah	5	8,3	0	0	1	1,7	6	10,0	0,118	0,370
- Sedang	3	5,0	5	8,3	7	11,7	15	25,0		
- Tinggi	7	11,7	21	35,0	11	18,3	39	65,0		
Peran Rekan Kerja										
- Rendah	6	10,0	2	3,3	0	0	8	18,3	0,509	0,000
- Sedang	7	11,7	18	30,0	7	11,7	32	53,3		
- Tinggi	2	3,3	6	10,0	12	20,0	20	33,3		

Sumber : Data Primer (2016)

Berdasarkan Tabel 4.10 tersebut dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 21 orang (35.0%) dengan peran pengawas tinggi terhadap perilaku aman

pekerja pengelasan pada kategori aman di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero). Sedangkan untuk peran pengawasan rendah terhadap perilaku aman pekerja pengelasan pada kategori kurang aman sebanyak 1 orang (1.7%).

Hasil analisa yang telah diolah dengan perhitungan komputerisasi menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0 for windows dengan signifikan 0,05 didapatkan Hasil uji koefisien korelasi spearman $\rho = 0.118$ bahwa $\alpha = 0,370 > 0,05$, berarti uji statistik tidak bermakna maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara peran pengawasan terhadap Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero). dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan Tabel 4.11 tersebut dapat diketahui bahwa dari 60 responden, terdapat 18 orang (30.0%) dengan tingkat peran rekan kerja sedang terhadap perilaku aman pekerja pengelasan pada kategori aman di Divisi Kapal Niaga PT.X. Sedangkan untuk tingkat peran rekan kerja rendah terhadap perilaku aman pekerja pengelasan pada kategori aman sebanyak 2 orang (3.3%).

Hasil analisa yang telah diolah dengan perhitungan komputerisasi menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0 for windows dengan signifikan 0,05 didapatkan Hasil uji koefisien korelasi spearman $\rho = 0.509$ bahwa $\alpha = 0,000 < 0,05$, berarti uji statistik bermakna maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara peran rekan kerja terhadap Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT.X. dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

4.11 Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Aman

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara pengetahuan, motivasi, peran pengawasan dan peran rekan kerja terhadap perilaku aman pada pekerja pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero). atau dengan kata lain adanya faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku aman pada pekerja pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero). Priyatno (2013) berpendapat bahwa Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Adapun persamaan regresi linear berganda yang telah terbentuk adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Analisis Multivariat Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.088	.543		.162	.872
	Pengetahuan (X1)	.366	.185	.194	1.983	.053
	Motivasi (X2)	.274	.101	.267	2.697	.009
	Peran Pengawasan (X3)	.273	.097	.241	2.822	.007
	Peran Rekan Kerja (X4)	.292	.104	.256	2.806	.007
	Usia	-.227	.064	-.308	-3.541	.001
	Lama Bekerja	.220	.083	.243	2.640	.011

a. Dependent Variable: Perilaku Aman (Y)

Dari penjelasan Tabel 4.11 dan persamaan regresi linear berganda diatas diketahui bahwa faktor-faktor (pengetahuan, motivasi, peran pengawasan dan peran rekan kerja), faktor yang paling berpengaruh terhadap perilaku aman pada pekerja pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero) adalah sebagai berikut:

Motivasi yang mempunyai nilai signifikansi sebesar $p = 0,005 < 0,05$. Peran rekan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $p = 0,009 < 0,05$. Peran

pengawas mempunyai nilai signifikansi sebesar $p = 0,020 < 0,05$ Pengetahuan mempunyai nilai signifikansi sebesar sebesar $p = 0.049 < 0.05$, usia dan lama bekerja masing-masing mempunyai nilai signifikansi, 0.001 dan 0.011.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa usia merupakan faktor yang mempunyai signifikansi paling tinggi dan pengetahuan merupakan faktor yang mempunyai signifikansi paling rendah terhadap perilaku aman. hipotesis penelitian yang berbunyi “adanya faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku aman pada pekerja pengelasan di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero).” dinyatakan terbukti.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Hubungan antara Faktor Internal (Umur, Lama Bekerja, Pengetahuan Dan Motivasi) Dengan Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan Di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero).

Berdasarkan hasil pengamatan terbukti bahwa ada hubungan yang signifikan antara Faktor Internal (Umur, Lama Bekerja, Pengetahuan Dan Motivasi) Dengan Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan Di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero). Hasil penelitian ini membuktikan studi yang dilakukan oleh Sialagan (2008) pada pekerja PT. EGS Indonesia, didapatkan hubungan yang bermakna antara faktor pengetahuan, dan motivasi, terhadap perilaku aman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Kemudian Geller (2001) memaparkan bahwa keberhasilan proses keselamatan kerja ditinjau dari faktor internal (meliputi sikap, kepercayaan, perasaan, pemikiran, kepribadian, persepsi, tujuan dan nilai-nilai) (halimah, 2010). Demikian pula diperkuat dengan pendapat

Waters & Ducan (2001) mengemukakan bahwa pendekatan keselamatan berbasis perilaku dapat meningkatkan perilaku aman dalam bekerja dan mengurangi insiden kecelakaan kerja. Peningkatan keselamatan di tempat kerja dalam pendekatan keselamatan berbasis perilaku dari piramida keselamatan (Ratnaningsih, 2010).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Soekanto (2003) dikutip dari Mubarak (2007). Pengetahuan adalah merupakan hasil mengingat suatu hal, termasuk mengingat kembali kejadian yang pernah dialami baik secara sengaja maupun tidak sengaja dan hal ini terjadi setelah orang melakukan kontak atau pengamatan terhadap suatu objek tertentu (Mubarak, 2007). Perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan, sebab perilaku ini terjadi akibat adanya paksaan atau aturan yang mengharuskan untuk berbuat.

4.5.2 Hubungan antara Faktor Eksternal (Peran Pengawas Dan Peran Rekan Kerja) Dengan Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan Di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero).

Berdasarkan hasil pengamatan terbukti bahwa ada hubungan yang signifikan antara Faktor Eksternal (Peran Pengawas dan Peran Rekan Kerja) Dengan Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan Di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero).

Hasil penelitian ini membuktikan studi yang dilakukan oleh Hendrabuwana (2007) pada pekerja Departemen Cor PT. Pindad (Persero) Bandung, menyatakan pengawasan, peraturan, dan lingkungan berhubungan dengan perilaku kerja selamat. Diperkuat pula dengan studi yang dilakukan oleh

Sialagan (2008) pada pekerja PT. EGS Indonesia, bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara faktor peran rekan kerja, dan penyelia terhadap perilaku aman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Kemudian Geller (2001) memaparkan bahwa keberhasilan proses keselamatan kerja terdiri dari ditinjau dari faktor eksternal (meliputi pelatihan, pengenalan, persetujuan, komunikasi, dan menunjukkan kepedulian secara aktif) (halimah, 2010). Serta pendapat Reason (1997) menyatakan bahwa pendorong utama timbulnya tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman adalah faktor organisasi, yang selanjutnya mempengaruhi faktor lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja meliputi hal-hal yang berhubungan dengan proyek konstruksi secara langsung seperti tekanan yang berlebihan terhadap jadwal pekerjaan, peralatan dan perlengkapan keselamatan kerja yang tidak memadai, kurangnya pelatihan keselamatan kerja yang diberikan pada pekerja, dan kurangnya pengawasan terhadap keselamatan kerja.

4.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan Di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero).

Berdasarkan hasil pengamatan dengan hasil uji F pada analisis regresi linear berganda terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Faktor Internal (Umur, Lama Bekerja, Pengetahuan Dan Motivasi) Dengan Perilaku Aman Pada Pekerja Pengelasan Di Divisi Kapal Niaga PT. Pal Indonesia (Persero).

Hasil penelitian ini membuktikan studi yang dilakukan oleh Sialagan (2008) pada pekerja PT. EGS Indonesia, menemukan ada hubungan yang bermakna antara faktor pengetahuan, motivasi, persepsi, peran rekan kerja, dan penyelia terhadap perilaku aman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Geller (2001) yang mengemukakan bahwa “misi total budaya keselamatan ini lebih mudah dikatakan daripada prakteknya, tetapi terjangkau melalui suatu sumber variasi proses keselamatan yang diawali dari disiplin psikologi dan engineering”. Dimana pada umumnya suatu total budaya keselamatan memerlukan perhatian yang berkesinambungan pada ketiga faktor, yaitu : a) Faktor lingkungan (termasuk peralatan, *equipment*, layout fisik, standar, prosedur dan temperatur); b) Faktor orang (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, inteligensi, motif, termasuk sikap masyarakat, kepercayaan dan kepribadian) dan c) Faktor perilaku (persetujuan, pelatihan, pengenalan, komunikasi, pertunjukan, “kepedulian yang aktif” termasuk praktek kerja aman dan beresiko (tidak aman), seperti halnya melar panggilan tugas untuk campur tangan atas keselamatan orang lain).

Menurut Geller (2001), ketiga faktor tersebut saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya dalam proses pencapaian keselamatan di perusahaan dan jika terjadi perubahan pada salah satu faktor tersebut maka kedua faktor lainnya pun akan ikut berubah. Kemudian Geller (2001) mengintegrasikan kedua pendekatan tersebut dan berdasarkan hasil integrasi diperoleh dua faktor internal dan eksternal. Geller (2001) memaparkan bahwa keberhasilan proses keselamatan kerja terdiri dari dua faktor internal (meliputi sikap, kepercayaan, perasaan, pemikiran, kepribadian, persepsi, tujuan dan nilai-nilai) dan eksternal (meliputi pelatihan, pengenalan, persetujuan, komunikasi, dan menunjukkan kepedulian secara aktif) (halimah, 2010).