

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Crew Kapal PT. Asia Marine Temas

Atria Maharani¹, Kumila Hanik², Alfin Nur Isyam³

^{1,2,3} Politeknik Bumi Akpelni, Jl. Pawiyatan Luhur II/17, Bendan Dhuwur, Semarang, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail : atria.maharani@akpelni.ac.id. Telp : (024) 8446272

Abstrak

PT. Asia Marine Temas adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan laut dan merupakan anak perusahaan dari PT. Temas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas terhadap kinerja *crew* kapal di PT. Asia Marine Temas. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan populasi penelitin sebanyak 952 *crew* kapal PT. Asia Marine Temas dari enam kapal yaitu MV. Telaga Mas, MV. Muara Mas, MV. Kisik Mas, MV. Lagoa Mas, MV. Teluk Mas, Dan MV. Selaras Mas. Penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *nonprobability* sampling dengan menggunakan sampling jenuh dengan perhitungan sampel yang dihasilkan sebanyak 100 orang. Menguji hipotesis menggunakan regresi linear berganda, uji t-hitung, uji simultan (f), koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja *crew* kapal. Namun, masih banyak ditemukan lingkungan kerja yang kurang memadai bagi *crew* kapal, seperti kurang layaknnya kamar tidur di atas kapal dan kurangnya sirkulasi udara di dalam kamar tidur *crew*. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dan fasilitas untuk meningkatkan kinerja *crew* kapal.

Kata Kunci: PT. Asia Marine, Lingkungan kerja, Fasilitas, Kinerja *crew* kapal, Jasa angkutan laut.

Abstract

PT Asia Marine Temas is a company engaged in sea transportation services and is a subsidiary of PT Temas Tbk. This study aims to determine the effect of work environment and facilities on crew performance at PT Asia Marine Temas. This research was conducted using quantitative methods with a research population of 952 PT ship crew. Asia Marine Temas from six ships, namely MV. TELAGA MAS, MV. MUARA MAS, MV. KISIK MAS, MV. LAGOA MAS, MV. TELUK MAS, and MV. Selaras Mas. The research sampling technique used through nonprobability sampling using saturated sampling with the calculation of the resulting sample of 100 people. Testing the hypothesis using multiple linear regression, t-count test, simultaneous test (f), coefficient of determination (R^2). The results showed that the work environment and facilities have a significant influence on the performance of the ship's crew. However, there are still many inadequate work environments for ship crews, such as inadequate bedrooms on board and lack of air circulation in crew bedrooms. Therefore, companies must pay attention to the work environment and facilities to improve crew performance.

Keywords: *PT Asia Marine, Work environment, Facilities, Ship crew performance, Sea transportation services.*

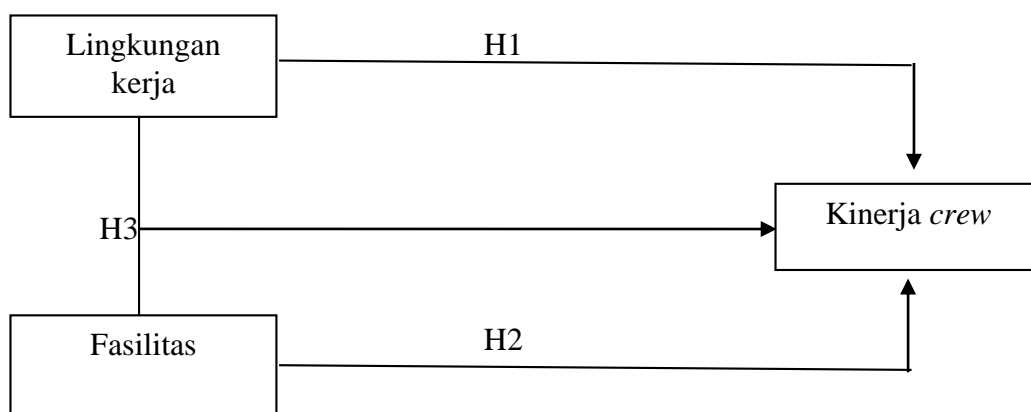
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam system organisasi yang berperan aktif dalam perencanaan, pemberlakuan, dan mewujudkan tujuan dari organisasi suatu Perusahaan (Suprihanto & Putri, 2021). Peningkatan tersebut akan membawa kemajuan suatu perusahaan untuk dapat terus bersaing dilingkungan bisnis. Dalam pembahasan ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah *crew* kapal yang bertanggung jawab atas kelancaran kapal berlayar. Suprayitno dan Sukir dalam Lucia Endang Wuryaningsih (2021) menyatakan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kebutuhan pekerjanya akan memunculkan kepuasan dan semangat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan motivasi dan gairah bekerja bagi karyawan sehingga hasil yang diberikan dalam bekerja akan lebih maksimal (Hendrawan et al., 2024). Lingkungan kerja di atas kapal pada umumnya dibagi menjadi 3 departemen, yaitu departemen mesin, departemen *deck*, dan departemen dapur (Muslim et al., 2022). Pada departemen mesin lingkungan kerja yang dipengaruhi adalah pada kamar mesin. Pada departemen *deck* lingkungan yang menjadi sorotan adalah anjungan dan ruang peralatan kapal, pada lingkungan anjungan lingkungan yang dipengaruhi adalah kinerja yang optimal dari setiap alat navigasi yang dapat dioperasikan serta kelayakan pada setiap alat navigasi yang digunakan (Suganjar et al., 2023).

Moenir dalam Anandita et al., (2021) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Fasilitas kerja bagi *crew* kapal memiliki dampak pengaruh yang tinggi pada kinerja *crew* kapal tersebut, secara umum fasilitas yang dapat diterima *crew* kapal antara lain adalah fasilitas yang diterima ketika *crew* akan *on board*, fasilitas yang diterima oleh *crew* untuk menunjang kinerja secara spesifik dari setiap departemen, fasilitas yang diterima secara umum di atas kapal. Karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan, terlebih perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan laut berupa kapal yang menempatkan karyawan sebagai pelaku utama penggerak jalannya organisasi perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat berpengaruh bagi perkembangan industri jasa angkutan laut suatu perusahaan. Kinerja oleh *crew* kapal adalah faktor terpenting dari sebuah perusahaan pelayaran dapat beroperasi (Muslim et al., 2022). Hal ini dilandasi atas dasar komplekstabilitas dari setiap departemen, maksudnya adalah keterkaitan dari setiap departemen adalah sebagai indikator kelancaran mengoperasikan sebuah alat angkut berupa kapal.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Asia Marine Temas masih banyak ditemukan lingkungan kerja yang kurang memadai bagi *crew* kapal seperti kurang layaknya kamar tidur di atas kapal, kurangnya sirkulasi udara di dalam kamar tidur *crew*, dan kurang memadainya akses naik dan turun *crew* dari dan ke kapal sehingga ditemukan kecelakaan kerja yang terjadi pada saat *crew* kapal

sedang melaksanakan pekerjaan menggunakan akomodasi tangga kapal. Penelitian yang ditulis oleh Sarah Yan Azizah tahun 2022 dengan judul pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja ABK menyebutkan bahwa perusahaan Dharma Lautan Utama yang menjadi tempat objek penelitian yang telah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan lingkungan yang nyaman bagi *crew* maupun penumpang di kapal milik PT. Dharma Lautan Utama. Penelitian kedua dilakukan oleh Hendra Gunawan tahun 2021 dengan judul analisis tingkat pengalaman kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia Makassar. Dalam penelitian tersebut rumusan masalah yang digunakan adalah bagaimana pengaruh fasilitas perusahaan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil kesimpulan bahwa fasilitas yang diberikan menjadi salah satu faktor dari rendahnya tingkat kinerja karyawan perusahaan tersebut sehingga perusahaan tersebut meningkatkan fasilitas yang diberikan kepada karyawan.



Gambar 1. Bagan kerangka berfikir

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan *crew* kapal di PT. Asia Marine Temas sejumlah 952 *crew* kapal dari enam kapal yaitu MV. TELAGA MAS, MV. MUARA MAS, MV. KISIK MAS, MV. LAGOA MAS, MV. TELUK MAS, dan MV. SELARAS MAS. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *nonprobability* sampling dengan menggunakan sampling jenuh dengan perhitungan sampel yang dihasilkan sebanyak 100 orang.

B. Jenis dan metode pengumpulan data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer, karena jenis data yang di gunakan adalah primer, maka metode yang di gunakan adalah pengumpulan data secara langsung. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan kepada para responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala *Likert* yang menggunakan skoring.

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi yaitu dengan cara mengkorelasikan setiap butir dengan skor totalnya menggunakan rumus pearson *product moment* (Astriawati, 2016). Uji reliabilitas ini menggunakan rumus alpha *Cronbach*.

2. Uji F statistika dan Uji T statistika

Pengujian secara serentak (simultan) menggunakan uji F statistic untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji T ini di lakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka variabel bebasnya mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya.

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi Untuk mengukur poporsi/persentase sumbangan dari seluruh variabel bebas yang meliputi citra destinasi (X1) dan Lokasi (X2) yang terdapat dalam model regresi terhadap variabel terikat minat berkunjung kembali (Y). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari tanggal 01 September 2024 sampai dengan 23 Desember 2024 yang berlokasi di PT. Asia Marine Temas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi linier berganda yang melibatkan lebih dari satu variabel independent. Hasil dari pengumpulan data kuesioner yang berjumlah 100 angket dari 100 responden *crew* kapal PT. Asia Marine Temas . Pengolahan dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions Seri 25.0*.

Karakteristik responden adalah profil responden yang didapat melalui kuisisioner yang diberikan kepada 100 karyawan/*crew* dari kapal MV. Telaga Mas, MV. Muara Mas, MV. Kisik Mas, MV. Lagoa Mas, MV. Teluk Mas, Dan MV. Selaras Mas. Karakteristik yang dimaksud meliputi jenis kelamin, usia, jabatan, dan masa kerja di atas kapal. Asia Marine Temas dalam mengembangkan lingkungan kerja dan fasilitas terhadap kinerja *crew* di atas kapal. Penjelasan masing-masing profil responden adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Penjelasan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	98	98%
Perempuan	2	2%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian adalah sebanyak 100 orang dengan rincian responden berjenis kelamin laki laki sebanyak 98 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang. Dari data tabel dan diagram dapat dilihat perbedaan yang sangat signifikan dari jenis kelamin karena mayoritas karyawan/crew yang bekerja di atas kapal PT. Asia Marine Temas adalah laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik/profil responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Karakteristik berdasarkan usia

Usia	Jumlah responden	Presentase
20 - 30 Tahun	40	40%
31 – 40 Tahun	23	23%
41 – 50 Tahun	25	25%
51 – 65 Tahun	12	12%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik usia dari karyawan/crew kapal PT. Asia Marine Temas rata-rata berada pada usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 40 orang (40%), lalu usia 31-40 tahun sebanyak 23 orang (23%), kemudian usia 41-50 tahun sebanyak 25 orang (25%), dan terjadi penurunan yang signifikan pada usia 51-65 tahun yaitu sebanyak 12 orang (12%).

3. Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Karakteristik berdasarkan klasifikasi jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Perwira <i>Deck & Engine</i>	45	45%
Rating <i>Deck & Engine</i>	55	55%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa sampel yang digunakan sebagai responden memiliki selisih jumlah yang tidak jauh berbeda, hal ini dapat dilihat pada diagram di atas untuk kategori perwira *deck* dan *engine* berjumlah 45 orang (45%), dan untuk kategori rating *deck* dan *engine* berjumlah 55 orang (55%).

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kontrak kerja.

Karakteristik responden berdasarkan kontrak kerja ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Karakteristik berdasarkan masa kontrak kerja

Masa kerja	Jumlah responden	Presentase
11 bulan	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui bahwa masa kontrak kerja karyawan/crew yang digunakan penulis sebagai sampel penelitian memiliki masa kontrak 11 bulan kerja. Hal ini terjadi karena ketentuan masa kontrak kerja karyawan/crew sudah ditentukan oleh PT. Asia Marine Temas, kontrak kerja seluruh karyawan/crew terhitung selama 11 bulan dan tidak diperbolehkan untuk *extend* atau perpanjangan kontrak. Apabila karyawan/crew ingin memperpanjang kontrak, karyawan/crew tersebut harus menyelesaikan masa kontrak 11 bulan tersebut dan sudah dinyatakan *sign off* dari kapal PT. Asia Marine Temas, kemudian karyawan/crew tersebut menandatangani kontrak baru di PT. Asia Marine Temas dan memulai masa kontrak kerja dari bulan pertama kembali.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Apabila nilai r_{hitung} positif dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Berikut ialah hasil uji validitas dari ketiga variable berikut:

1. Uji Validitas Lingkungan Kerja.

Berdasarkan analisis tabel dibawah menunjukkan bahwa item pernyataan lingkungan kerja no 1-10 dapat dinyatakan valid atas dasar memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta pada nilai signifikan $< 0,05$. Sehingga atas validnya seluruh instrument pernyataan menghasilkan data yang releva

Tabel 5. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Indikator	Lingkungan Kerja			
	R_{hitung}	R_{tabel} (5%)	Sig	Keterangan
1	0,533	0,196	0,000	Valid
2	0,223	0,196	0,026	Valid
3	0,502	0,196	0,000	Valid
4	0,444	0,196	0,000	Valid
5	0,615	0,196	0,000	Valid
6	0,566	0,196	0,000	Valid
7	0,601	0,196	0,000	Valid
8	0,686	0,196	0,000	Valid
9	0,456	0,196	0,000	Valid
10	0,447	0,196	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah dengan Microsoft excel, 2024

2. Uji Validitas Fasilitas

Tabel 6. Uji Validitas Fasilitas

Indikator	Fasilitas			
	R_{hitung}	R_{tabel} (5%)	Sig	Keterangan
1	0,538	0,196	0,000	Valid

2	0,616	0,196	0,000	Valid
3	0,688	0,196	0,000	Valid
4	0,590	0,196	0,000	Valid
5	0,436	0,196	0,000	Valid
6	0,645	0,196	0,000	Valid
7	0,625	0,196	0,000	Valid
8	0,531	0,196	0,000	Valid
9	0,551	0,196	0,000	Valid
10	0,436	0,196	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah dengan Microsoft excel, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas menunjukkan bahwa item pernyataan fasilitas no 1-10 dapat dinyatakan valid atas dasar memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta pada nilai signifikan $< 0,05$. Sehingga atas validnya seluruh instrument pernyataan menghasilkan data yang relevan.

3. Uji Validitas Kinerja

Tabel 7. Uji Validitas Kinerja

Kinerja				
Indikator	R_{hitung}	R_{tabel} (5%)	Sig	Keterangan
1	0,577	0,196	0,000	Valid
2	0,518	0,196	0,000	Valid
3	0,642	0,196	0,000	Valid
4	0,581	0,196	0,000	Valid
5	0,666	0,196	0,000	Valid
6	0,596	0,196	0,000	Valid
7	0,494	0,196	0,000	Valid
8	0,542	0,196	0,000	Valid
9	0,480	0,196	0,000	Valid
10	0,622	0,196	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah dengan Microsoft excel, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas menunjukkan bahwa item pernyataan Kinerja no 1-10 dapat dinyatakan valid atas dasar memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta pada nilai signifikan $< 0,05$. Sehingga atas validnya seluruh instrument pernyataan menghasilkan data yang relevan.

Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu alat pengukur dapat diandalkan dan tetap konsisten bilamana pengukuran tersebut diulang. Standar dalam pengukuran reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian ialah

dengan pengujian yang dilakukan dengan metode *cronbach alpha* dengan demikian nilai r_{hitung} akan diwakili oleh nilai alpha pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Nilai Alpha	Tingkat Reabilitas
0,0 – 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,40	Rendah
0,40 – 0,60	Sedang
0,60 – 0,80	Tinggi
0,80 – 0,100	Sangat Tinggi

Sumber : Data yang diolah dengan Microsoft excel, 2024

Pada penelitian ini untuk untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak akan menggunakan batas nilai *cronbach alpha* $> 0,07$, dengan demikian apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,07$ akan dinyatakan reliabel. Adapun uji realibilitas data sebagai berikut ;

1. Uji Realibilitas Lingkungan Kerja

Tabel 9. Uji Reabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,679	10

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2024

Instrumen	<i>Cronbach alpha</i>	Kriteria
10	0,679	Reliabel

Sumber : Data yang diolah dengan Microsoft excel, 2024

Dari tabel output di atas dapat diketahui *N of Item* (jumlah instrument penelitian) ialah sebanyak 10 instrumen dengan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,679. Dengan Perbandingan nilai *Cronbach alpha* $0,679 > 0,60$, dengan demikian ditarik kesimpulan bilamana bahwa dengan total 10 instrumen tersebut untuk tingkat realibel dari variable lingkungan kerja ialah tinggi/realibel.

2. Uji Realibilitas Fasilitas

Tabel 10. Uji Reabilitas Fasilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	10

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2024

Instrumen	<i>Cronbach alpha</i>	Kriteria
10	0,758	Reliabel

Sumber : Data yang diolah dengan Microsoft excel, 2024

Dari tabel output di atas dapat diketahui *N of Item* (jumlah instrument penelitian) ialah sebanyak 10 instrumen dengan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,758. Dengan Perbandingan nilai *Cronbach alpha* $0,758 > 0,60$, dengan demikian ditarik kesimpulan bilamana bahwa dengan total 10 instrumen tersebut untuk tingkat realibel dari variabel fasilitas ialah tinggi/realibel.

3. Uji Realiabilitas Kinerja Crew

Tabel 11. Uji Reabilitas Kinerja Crew
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	10

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2024

Instrumen	<i>Cronbach alpha</i>	Kriteria
10	0,728	Reliabel

Sumber : Data yang diolah dengan Microsoft excel, 2024

Dari tabel output di atas dapat diketahui *N of Item* (jumlah instrument penelitian) ialah sebanyak 10 instrumen dengan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,728. Dengan Perbandingan nilai *Cronbach alpha* $0,728 > 0,60$, dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa dengan total 10 instrumen tersebut untuk tingkat realibel dari variable kinerja ialah tinggi/realibel.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis pada model regresi linier berganda bermaksud untuk menguji apakah faktor lingkungan kerja dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja crew dari PT. Asia Marine Temas.

Tabel 12. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,288	5,338	
	TOTAL_X1	,288	,104	,233
	TOTAL_X2	,533	,091	,495

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan data di atas dengan demikian dapat dilihat nilai constanta sebesar 6,288 dan untuk lingkungan kerja (X1) sebesar 0,288 sementara untuk fasilitas (X2) sebesar 0,533 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda berikut:

$$Y=6,822+0,288X1+0,533X2+e$$

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variable – variable bebas lingkungan kerja dan fasilitas terhadap variable terkait kinerja crew secara parsial. Dalam pelaksanaan uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) dalam penelitian ini ialah 5% atau 0,05 atau pada tingkat kepercayaan sebesar 95% atau 0,95.

Berikut ialah hasil output pengolahan data dalam pengujian uji t dengan penggunaan software SPSS.

Tabel 13. Hasil Pengujian Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,288	5,338		1,178	,242
	TOTAL_X1	,288	,104	,233	2,768	,007
	TOTAL_X2	,533	,091	,495	5,881	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2023

Tingkat signifikan (α) dalam penelitian ini ialah 5% atau 0,05. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$. Dengan demikian hasil dari perbandingan dengan tabel frekuensi t_{tabel} tersebut ialah 1,984.

Kriteria pengujian terdiri Dari dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $< 0,05$ artinya bahwa lingkungan kerja dan fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja *crew* PT. Asia Marine Temas sedangkan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $> 0,05$ artinya bahwa lingkungan kerja dan fasilitas tidak berpengaruh positif terhadap kinerja *crew* PT. Asia Marine Temas. Kesimpulan yang di dapat yaitu Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X1) ialah sebesar $2,768 > t_{tabel}$ yang sebesar 1,984 dan sig $0,007 < 0,05$, dengan demikian ditarik kesimpulan bilamana bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H1 dapat diterima, yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *crew* PT. Asia Marine Temas. Nilai t_{hitung} variabel fasilitas (X2) ialah sebesar $5,881 > t_{tabel}$ yang sebesar 1,984 dan sig $0,000 < 0,05$, dengan demikian ditarik kesimpulan bilamana bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H2 dapat diterima, artinya bahwa fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja *crew* PT. Asia Marine Temas.

2. Uji f

Uji f dilakuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas lingkungan kerja dan fasilitas terhadap variabel terikat kinerja *crew* PT. Asia Marine Temas secara bersama-sama. Tingkat signifikansi pada uji f ini adalah 5% atau 0,05 atau pada tingkat kepercayaan sebesar 95% atau 0,95. Berikut merupakan hasil output pengolahan data dalam pengujian uji f dengan penggunaan *software* SPSS.

Tabel 13. Hasil Pengujian Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512,401	2	256,200	26,976	,000 ^b
	Residual	921,239	97	9,497		
	Total	1433,640	99			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2023

Tingkat signifikan (α) dalam penelitian ini ialah 5% atau 0,05. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$. Dengan demikian hasil dari perbandingan dengan tabel frekuensi f_{tabel} tersebut adalah 3,09. Kriteria pengujian yaitu bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $< 0,05$ artinya bahwa variable X lingkungan

kerja dan fasilitas berpengaruh positif terhadap variabel Y kinerja *crew* PT. Asia Marine Temas) dan bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $> 0,05$ artinya bahwa variable X lingkungan kerja dan fasilitas tidak berpengaruh positif terhadap variabel Y kinerja *crew* PT. Asia Marine Temas. Kesimpulan yang diperoleh adalah Nilai t_{hitung} variabel fasilitas (X2) ialah sebesar $5,881 > t_{tabel}$ yang sebesar $1,984$ dan $sig < 0,000 < 0,05$, dengan demikian ditarik kesimpulan bilamana bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H2 dapat diterima, artinya bahwa fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja *crew* PT. Asia Marine Temas.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk melihat bagaimana kemampuan dari model regresi ini untuk dapat menerangkan variabel yang terkait. Selain itu koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variable independent yaitu lingkungan kerja (X1) dan fasilitas (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen yaitu kinerja *crew*. Berikut ialah output untuk melihat koefisien determinasi.

Tabel 13 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,598 ^a	,357	,344	3,082

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS, 2023

Dapat diketahui nilai adjusted R square ialah $0,344$ atau $34,4\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan fasilitas berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja *crew* PT. Asia Marine Temas sebesar $34,4\%$. Sedangkan sisa dari $65,6\%$ dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Crew Kapal di PT. Asia Marine Temas

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilaksanakan oleh penulis, pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja *crew* kapal PT. Lingkungan kerja pada Departemen *deck* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja *crew* kapal. Usaha yang dilakukan oleh PT. Sedangkan pada departemen mesin/engine lingkungan kerja yang bersih menjadi faktor penunjang kinerja *crew* pada saat bekerja, karena apabila lantai pada kamar mesin kotor karena bekas oli mesin maka resiko kecelakaan kerja dapat meningkat.

Lingkungan kerja pada Departemen *deck* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja *crew* kapal. Usaha yang dilakukan oleh PT. Asia Marine Temas untuk meningkatkan kinerja *crew* dengan menerapkan sistem tata letak alat navigasi kapal sesuai dengan penggunaan alat navigasi tersebut sehingga pada saat digunakan alat navigasi tersebut dapat membantu kinerja *crew* untuk mengurangi resiko kecelakaan kapal. Hal tersebut menjadi perhatian penting bagi PT. Asia Marine Temas untuk selalu menekankan kepada *crew* untuk menjaga kebersihan kamar mesin, karena apabila kamar mesin bersih kinerja *crew* akan meningkat

karena faktor kenyamanan dan keamanan. Asia Marine Temas untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan melaksanakan pembaharuan kompartemen dapur seperti alat makan dan alat memasak. Karena pada dasarnya kinerja *crew* akan meningkat apabila asupan makanan tercukupi dengan alat makan yang memadai.

Implementasi penerapan hierarki kekeluargaan dan penerapan jam kerja yang tetap dan terstruktur tertuang dalam STCW 2010 poin C tentang jam kerja dan jam istirahat yaitu, Para perwira dan rating yang melaksanakan tugas jaga navigasi atau jaga kamar mesin, atau anak buah kapal lainnya yang diberi tugas berkaitan dengan keselamatan, pencegahan polusi, dan keamanan harus diberikan periode istirahat, sebagai berikut:

- a. Minimum 10 jam istirahat dalam periode waktu 24 jam.
- b. 77 jam istirahat dalam 7 hari periode.
- c. Jam istirahat dapat dibagi menjadi tidak lebih dari 2 periode, yang mana salah satunya harus berdurasi sedikitnya selama 6 jam dan interval waktu antara periode yang berlangsung secara terus menerus tidak boleh melampaui 14 jam.
- d. Pengurangan jam istirahat menjadi 70 jam istirahat dalam periode 7 hari diperbolehkan untuk waktu yang tidak melampaui 2 minggu berturut-turut.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Hal ini dapat menjadi acuan bagi PT. Asia Marine Temas untuk mempertahankan dan terus mengembangkan program yang telah berjalan dengan mengikuti aturan serta perkembangan dalam keselamatan industri maritim.

Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Crew Kapal PT. Asia Marine Temas.

Berdasarkan hasil t, pengaruh dari fasilitas dan kinerja *crew* kapal PT. Asia Marine Temas menghasilkan nilai t_{hitung} variabel fasilitas (X2) adalah sebesar 5,881 > t_{tabel} yang nilainya sebesar 1,984 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H2 dapat diterima, berarti bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *crew* PT. Asia Marine Temas dan memiliki hubungan yang searah atau linier dengan variabel fasilitas.

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada pekerja untuk menunjang pekerjaannya, dengan harapan kinerja yang dihasilkan oleh *crew* atau pekerja cukup optimal. Berikut merupakan manfaat dari fasilitas yang diterima oleh *crew* pada saat akan *On Board* di atas kapal PT. Asia Marine Temas antara lain meningkatkan motivasi bekerja karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja, karyawan merasa dihargai oleh perusahaan, serta meningkatkan loyalitas karyawan.

Perusahaan terus mengembangkan fasilitas yang diberikan kepada *crew* yang akan *On Board* mulai dari fasilitas pribadi maupun fasilitas umum yang ada di atas kapal. Fasilitas yang diberikan kepada *crew* kapal PT. Asia Marine Temas terbagi menjadi dua kelompok antara lain fasilitas fisik yang terdiri dari kapal itu sendiri, kamar tidur, Toilet, *Mess room*, alat keselamatan (*warepack*, *safety shoes*, dan *safety helmet*), dan inventaris kapal (radio *vhf*, teropong, peta, jangkar, komputer, printer, jangka, *HT*). Fasilitas non fisik yang diberikan kepada *crew* kapal antara lain tiket perjalanan bagi *crew* yang akan *On Board* diluar daerah *homebase* perusahaan, asuransi kesehatan, asuransi jaminan hari tua, asuransi

kecelakaan kerja, dan jaminan asuransi ketenagakerjaan, tempat *medical check up* yang bekerjasama dengan perusahaan.

Pada departemen *deck* fasilitas yang diperhatikan adalah pada pembaharuan alat navigasi kapal. PT. Asia Marine Temas berusaha untuk memberikan alat navigasi yang sesuai dengan standart, karena alat navigasi yang berfungsi dengan baik akan memberikan ketenangan kepada *crew* pada saat menggunakannya. Pada departememn mesin/*engine* hal yang diperhatikan adalah pada ketepatan waktu pengiriman *sparepart* mesin, karena mesin adalah penggerak utama pada kapal. Usaha PT. Asia Marine Temas adalah dengang melakukan pengiriman *sparepart* mesin tepat waktu setelah menerima *notice* dari kapal apabila ada *sparepart* mesin yang rusak. Apabila mesin rusak dan *sparepart* yang dibutuhkan mengalami keterlambatan pengiriman, maka perusahaan akan rugi karena telat dalam proses pengiriman peti kemas. Hal tersebut menjadi perhatian bagi PT. Asia Marine Temas untuk melakukan pengiriman *sparepart* tepat waktu untuk menunjang kinerja *crew* kapal. Pada departemen dapur/*kitchen* faktor yang diperhatikan adalah pemenuhan fasilitas berupa makanan sehat. PT. Asia Marine Temas berusaha untuk memberikan fasilitas berupa menaikkan uang makan *crew* kapal. Harapannya dengan hal tersebut kinerja *crew* akan meningkat dan pekerja pada departemen dapur akan lebih mudah dalam mencari bahan makanan karena uang makan yang cukup.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Crew kapal PT. Asia Marine Temas.

Berdasarkan hasil uji f menghasilkan nilai f_{hitung} sebesar $26,976 > f_{tabel}$ yaitu sebesar 3,09 dan $sig < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 dapat diterima, berarti bahwa lingkungan kerja dan fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja *crew* kapal PT. Asia Marine Temas. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja *crew* kapal PT. Asia Marine Temas dan kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan dengan kinerja *crew*.

Lingkungan kerja menjadi penting karena pada dasarnya *crew* kapal tidak terlepas dari lingkungan kerja yang sehari hari ditemui di atas kapal. Sama halnya dengan fasilitas yang menjadi faktor penting karena dengan adanya fasilitas yang memadai bagi *crew* akan memberikan rasa aman dalam bekerja. Alat keselamatan yang lengkap dan memadai akan meningkatkan rasa kepercayaan diri dalam bekerja karena ancaman bahaya yang bisa terjadi akan berkurang dengan pemakaian alat keselamatan, dengan hal tersebut kinerja *crew* di atas kapal akan meningkat karena fasilitas keselamatan di atas kapal cukup memadai.

Hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif bagi *crew* kapal PT. Asia Marine Temas yaitu dengan menerapkan sistem hierarki kekeluargaan dan penetapan jam kerja sesuai peraturan yang berlaku untuk meningkatkan kinerja *crew* kapal. Kemudian pembahasan yang kedua yaitu fasilitas kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja *crew* PT. Asia Marine Temas. Fasilitas yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan dalam meningkatkan kinerja *crew* antara lain pemberiak kamar tidur di atas kapal yang sesuai standar, pengaturan sirkulasi udara di dalam kamar tidur *crew*, dan perbaikan akses naik dan turun *crew* dari dan ke kapal sehingga tidak lagi

ditemukan kecelakaan kerja yang terjadi pada saat *crew* kapal sedang melaksanakan pekerjaan menggunakan akomodasi tangga kapal. Fasilitas kerja yang lain yang perlu diperbaiki yaitu mempercepat pengiriman stok *wearpack* dan *safety shoes* di ukuran tertentu sehingga *crew* kapal yang akan *On Board*.

SIMPULAN

Penelitian ini ditulis bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan fasilitas terhadap kinerja *crew* di atas kapal PT. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan dapat meningkatkan kinerja *crew* kapal PT. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas fisik dan non fisik yang diberikan oleh perusahaan kepada *crew* dapat meningkatkan kinerja *crew* kapal PT. Asia Marine Temas. Keterbatasan dalam penelitian ini hanya meneliti *crew-crew* enam kapal milik PT. Asia Marine Temas yang notabene memiliki 30 kapal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya apabila akan menulis penelitian dengan permasalahan yang sama. Diharapkan penelitian ini dapat ditambahkan variabel yang belum digunakan baik untuk variabel bebas maupun variabel terikat untuk penelitian lebih lanjut. Dengan demikian akan menambah referensi baru di masa depan untuk menjadi rujukan perusahaan PT. Asia Marine Temas untuk meningkatkan kinerja *crew* kapal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018a). Kajian Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Molucca Medica*, 11(April), 13–45.
- Afandi. (2018b). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881–890.
- Ardila, Y., Putra, R. B., & Dewi, R. C. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Karya Sawitindo Mas (Ksm) Kabupaten Mukomuko. *Jurnal Maritim*, 3(1), 18–28.
- Ariesta, W. M., Akpelni, P. B., & Dhuwur, B. (2023). Pengaruh Fasilitas Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Di Pelabuhan Tanjung Balai Karimun. 21(2), 70–85.
- Arnasik, S., & Afriza, E. F. (2017). Pengaruh Aksesibilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Syariah Almadinah Kota Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 227.
- Astriawati, N. (2016). Penerapan Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Menentukan Pengaruh Pelayanan Pendidikan Terhadap Efektifitas Belajar Taruna Di Akademi Maritim Yogyakarta. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 14(23), 22–37.
- Azizah, S. Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi

- Terhadap Kinerja Abk Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433–446.
- Dede, I. T. Bin, Nurhasanah, N., & Bayuni, E. M. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Di Bjb Syariah Cabang Soreang Kabupaten Bandung. *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 3(2), 353–361.
- Eni. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kirana Permata Muara Enim. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., *Mi*, 5–24.
- Gunawan, H. (2021). Analisis Tingkat Pengalaman Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Movere Journal*, 3(1), 70–80.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Indriyani, I., Hendrawan, A. K., & Astriawati, N. (2024). Membangun Altruism Crew Kapal Km Baruna. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 22(2), 137–148.
- Lestari, S. (2017). Pengaruh Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Periode 2016-2019). *Bab Iii Metoda Penelitian*, (2007), 1–9.
- Lucia Endang Wuryaningsih. (2021). Kinerja Karyawan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. *Research In Economics And Management*, 5.
- Muqlison, S. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Orela Shipyard Di Gresik Jawa Timur. 9–31.
- Muslim, A., Hanik, K., & Astriawati, N. (2022). The Effect Of Plan Maintenance System And Crew Readiness On The Smooth Operation Of Mv. Asike Global At Pt. Pelayaran Korindo Jakarta. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism*, 2(3), 206–215.
- Muslimat, M. (2014). Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Apriyanti Mulya Di Kota Bandung. 18–76.
- Nurwibowo, F. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta). *Department Of Management*, 53(9), 1689–1699.
- Rosento, Yulistria Resti, & M. Amas Lahat. (2018). Analisa Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Ems Semesta Jakarta. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 41–50.
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Analisa Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Ems Mega Semesta Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 2338–4794.
- Lucia Endang Wuryaningsih. (2021). Kinerja Karyawan ,Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. *Research In Economics And Management*, 5.
- Suganjar, S., Astriawati, N., Khairi, A., Dekanawati, V., & Setiyantara, Y. (2023).

- Analisis Pengaruh Implementasi Standard Of Training, Certification And Watchkeeping For Seafarers (Stcw) 1978 Amendments 2010 Terhadap Kinerja Operasional. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 24(1), 39–48.
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ugm Press.
- Susilo, Y. H. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mattel Indonesia. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis Jmob*, 2(2), 181–191.
- Suyani, E., & Nasution, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi Sosial Terhadap Perekrutan Anggota Baru Remajamusholla Al-Falah Lingkungan Ix Helvetia Timur. *Network Media*, 4(2), 40–50.
- Veithzal Rivai. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kirana Permata Muara Enim. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tokio Marine Bandung. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.