

Pengaruh Kelaiklautan Kapal dan Sistem Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Crew Kapal di PT. Salam Pasifik Indonesia Lines
(Influence of Ship Seaworthiness and Compensation System for Job Satisfaction Crew on The Ship at PT. Salam Pacific Indonesia Lines)

Kuncowati, Mudiyanto
Jurusan Nautika, Program Diploma Pelayaran , Universitas Hang Tuah Surabaya

Abstrak: Penelitian ini dilakukan di PT. Salam Pasifik Indonesia Lines Surabaya (PT. SPIL), yang merupakan salah satu perusahaan pelayaran swasta nasional yang ikut berperan dalam kemajuan transportasi laut di Indonesia. Crew kapal sangat berperan penting dalam kemajuan transportasi laut apalagi tenaga pelaut baik di dalam maupun di luar negeri sangat diperlukan bahkan sampai kekurangan tenaga pelaut, oleh karena itu pihak manajemen perusahaan pelayaran harus benar – benar memperhatikan kesejahteraan crew kapal sehingga crew kapal puas dan nyaman bekerja di PT.SPIL. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja crew di kapal milik PT. Salam Pasifik Indonesia Lines Surabaya. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini diawali dengan penentuan sampel kemudian menyebar kuisioner kepada 327 responden didapat perhitungan statistik dengan uji t variabel kelaiklautan kapal (X_1) dan variabel sistem kompensasi (X_2) secara mandiri berpengaruh terhadap (Y) kepuasan kerja. Variabel X_1 berpengaruh signifikan, hal ini tampak pada hasil kuisioner tentang kelaiklautan kapal perlu ditingkatkan yaitu pada alat-alat keselamatan kapal, kesejahteraan anak buah kapal. Alat-alat keselamatan harus dalam keadaan siap pakai, dimana akan dapat dipergunakan sewaktu-waktu apabila terjadi keadaan darurat (kebakaran di atas kapal, kapal tenggelam, dll.). Untuk variabel X_2 tentang sistem kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pada anak buah kapal. Dengan upah yang layak dan dapat mencukupi kebutuhan dasar keluarga, maka akan dapat menjadi faktor utama dari kepuasan kerja. Berdasarkan uji F diketahui bahwa variabel kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja, nilai F hitung sebesar $213,775 > F$ tabel sebesar 2,649. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier $= 2,101 + 0,590 X_1 + 0,274 X_2$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa konstanta 2,101 walaupun tanpa ada perubahan dari variabel X (kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi) akan tetap mengalami peningkatan sebesar 2,101 tetapi diharapkan variabel kelaiklautan kapal lebih ditingkatkan sebesar 0,590 dan sistem kompensasi sebesar 0,274. PT. SPIL hendaknya mempertahankan dan bahkan meningkatkan kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi agar kepuasan kerja meningkat. Dari kedua variabel tersebut, variabel yang mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap kepuasan kerja adalah kelaiklautan kapal, sehingga dapat disarankan untuk menitikberatkan pada kelaiklautan kapal. Kelaiklautan kapal disini dalam arti meningkatkan sistem keselamatan pelayaran. Karena dengan sistem keselamatan berlayar yang baik, maka kepuasan kerja pelaut lebih meningkat, terjamin keselamatan jiwa di atas kapal selama pelayaran.

Kata Kunci: kelaiklautan kapal, sistem kompensasi, kepuasan kerja

Abstract: This research was conducted at PT. Salam Pacific Indonesia Lines Surabaya (PT. SPIL), which is one of the national private shipping companies that play a role in the advancement of sea transportation in Indonesia. Crew ship is very important role in the progress of sea transport, especially the seafarers both inside and outside the country is necessary even to the lack of sailors, therefore the management of shipping companies should really pay attention to the welfare of the crew so the ship crew satisfied and comfortable working at PT. SPIL. This study aims to determine the influence seaworthiness and compensation system on job satisfaction crew on the ship owned by PT. Salam Pacific Indonesia Lines Surabaya. This research is quantitative. This research begins with sample determination then spread quisioner to 327 respondents in can statistic calculation with t test of variable of ship seaworthiness (X_1), compensation system variable (X_2) independently affect to (Y) job satisfaction. Variable X_1 has significant effect, it is seen in the result of questionnaire about maritime shipiness need to be improved that is on the ship safety equipment of ship's crew. Safety tools must be in a ready-made state, which will be used at any time in case of emergency (fire on board, sinking ship, etc.). For variable X_2 about the compensation system has an effect on the job satisfaction of the crew. With a decent wage and able to meet basic family needs it will be a major factor of job satisfaction. And based on the F test it is known that the velocity variable of the ship and the compensation system together affect the job satisfaction, F value counted $213,775 > F$ table 2,649. Based on the regression

equation, it can be seen that the constant of 2,101 although without any change from X variable (ship capability and compensation system) will still increase by 2,101 but it is expected that ship velocity variable will be increased by 0,590 and compensation system is 0,274. PT. SPIL should maintain and even increase the velocity of the vessel and the compensation system for increased job satisfaction. Of the two variables, the variable that has the strongest influence on job satisfaction is the maritime boundary of the vessel, so it can be advisable to emphasize on the maritime boundary of the vessel. Capacity ship here in the sense of improving the safety system of the voyage. Due to the good sail safety system, the sailor's work satisfaction is increasing, guaranteed life safety on board during the voyage.

Keywords: *seaworthy, compensation system, job satisfaction*

Alamat korespondensi:

Kuncowati, Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tuah, Jalan A. R. Hakim 150, Surabaya.
e-mail: jurnal_pdp@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Seperti diketahui bahwa negara Indonesia merupakan negara kepulauan yang meliputi darat dan laut, dimana lautan lebih luas dari pada daratannya, dan ini merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan. Oleh karena itu untuk menghubungkan antara kota yang satu dengan kota yang lain, atau antara pulau yang satu dengan pulau yang lain memerlukan sarana pengangkutan. Telah menjadi kenyataan bahwa hubungan antar bangsa dewasa ini, dimana negara Indonesia terlibat di dalamnya terutama di bidang perniagaan memaksakan negara kita untuk berperan secara aktif dan positif untuk mengimbangi negara lain dalam mewujudkan komunikasi yang aman, lancar, murah, dan intensif. Untuk melaksanakan maksud tersebut transportasi laut sangat memegang peranan disamping transportasi udara dan darat. Transportasi laut sebagian besar digunakan untuk mengangkut orang dan atau barang dari satu pulau ke pulau yang lain atau dari kota yang satu ke kota yang lain di suatu pulau.

Untuk melaksanakan pengangkutan di laut, diperlukan kapal laut, Kapal merupakan unsur utama yang mempersatukan bangsa-bangsa menjadi suatu masyarakat yang besar dan luas yang hidupnya satu sama lain saling bergantung secara timbal balik. Demikian dikatakan oleh Lane C.

Kendall dalam bukunya "The Business of Shipping", Cornell Matine Press, Inc., Cambridge 1976, Maryland. Untuk itu peran pemerintah sangat diperlukan untuk memberdayakan industri pelayaran nasional sesuai dengan amanat asas cabotage yang dituangkan dalam Inpres 5 Tahun 2005. Seperti regulasi penggunaan kapal-kapal berbendera Indonesia guna dijadikan sarana transportasi mengangkut barang ke luar negeri. Penerapan asas cabotage alias kewajiban penggunaan kapal nasional untuk melayani angkutan dalam negeri bakal mendatangkan berkah bagi industri pelayaran nasional. Perusahaan pelayaran nasional berpeluang meraup pendapatan dari jasa angkutan (freight) miliaran dolar AS per tahun. Selain itu juga akan menyerap banyak tenaga pelaut untuk bekerja di kapal.

Bagi perusahaan pelayaran nasional masalah yang dihadapi adalah mengenai pengadaan kapal dan masalah tenaga pelaut. Untuk pengadaan kapal membutuhkan investasi dana yang besar dan kenyataannya banyak kapal Indonesia yang usianya relatif sudah tua dan tidak memenuhi standar kelayahtan kapal utamanya mengenai keselamatan kapal dan kesejahteraan awak kapal. Ini berpengaruh juga pada para pelaut Indonesia. Mereka enggan bekerja di kapal yang antara lain

kondisi bangunan kapalnya sudah tua, alat-alat keselamatan kapal yang tidak layak serta mesin kapal yang sering *trouble*. Selain itu *booming* pelaut yang diperkirakan masih kekurangan banyak pelaut untuk bekerja di kapal dalam dan luar negeri dengan tingkat kesejahteraan dan sistem kompensasi yang bagus mengakibatkan mereka tidak betah untuk bekerja di kapal yang kondisinya tidak layak laut, tingkat kesejahteraan crew yang tidak diperhatikan serta sistem kompensasi yang kurang bagus. Mereka cenderung untuk mencari lagi atau pindah ke perusahaan pelayaran yang kapalnya layak laut dan gaji yang tinggi. Hal inilah yang melatarbelakangi penulis untuk mengambil judul “Pengaruh Kelaiklautan Kapal dan Sistem Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Crew Kapal di PT. Salam Pasifik Indonesia Lines”.

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “Seberapa besar pengaruh Kelaiklautan Kapal dan Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Crew Kapal di PT. Salam Pasifik Indonesia Lines.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kelaiklautan Kapal dan Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Crew Kapal di PT. Salam Pasifik Indonesia Lines.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Dapat memperdalam pengetahuan dan menambah pengalaman penulis mengenai pengaruh kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja crew kapal.

2. Bagi PT SPIL dan Perusahaan Pelayaran lainnya

Dapat memberikan masukan terutama mengenai pengaruh kelaiklautan kapal dan sistem

kompensasi terhadap kepuasan kerja crew kapal.

3. Bagi Crew kapal

Peningkatan kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi.

4. Bagi Pembaca

Dapat menambah pengetahuan pembaca, sebagai bahan referensi dan pembandingan dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja crew kapal.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sedarmayanti, 2009:13) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek ”manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut (Nawawi, 2005:42) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Menurut Prabu Mangkunegara (2009:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manajemen Sumber Daya Manusia bukan kegiatan bisnis, namun sangat penting artinya bagi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan dalam melaksanakan kegiatan bisnis. Dalam kenyataan bahkan dapat dipastikan bahwa sebuah organisasi/perusahaan

akan sulit dan bahkan cenderung gagal dalam mencapai tujuannya, jika mengabaikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan mewujudkan Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan/organisasi akan mampu mencapai tujuan bisnis dan berbagai keuntungan.

Setiap organisasi/perusahaan memerlukan kegiatan pengorganisasian berupa pembidangan dan pembagian kerja, pengaturan dan penempatan tenaga kerja, pengaturan dan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab, pengaturan dan penetapan prosedur dan mekanisme kerja. Dengan mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia seluruh proses pengorganisasian akan berjalan efektif dan efisien.

Organisasi/perusahaan akan memiliki Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang akurat. Manajemen Sumber Daya Manusia bukan sekedar kegiatan administrasi personil atau manajemen personalia, yang sama sekali bukan kegiatan urusan kepegawaian. Manajemen Sumber Daya Manusia harus diwujudkan sebagai pusat atau sumber informasi tentang pekerja secara lengkap dan terkini. Dengan informasi yang akurat mengenai Sumber Daya Manusia, maka perusahaan/organisasi akan mudah membantunya untuk mampu memberikan kontribusinya yang terbaik dan maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang mampu melayani (memberikan pelayanan) informasi bagi para manajer. Dalam memikul tanggung jawab pengolahan Sumber Daya Manusia di unit kerja masing-masing, tidak mustahil para manajer menemukan dan menghadapi masalah-masalah, yang hanya dapat diselesaikan secara baik, jika memperoleh pelayanan informasi yang lengkap, sebagaimana yang tersedia di

dalam sistem informasi Sumber Daya Manusia yang disiapkan dan dikembangkan unit kerja Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pekerja merupakan partner perusahaan/organisasi yang utama, bahkan merupakan aset yang menentukan bagi tercapainya tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia menciptakan dan memberikan suasana atau iklim kerja yang menyenangkan, baik secara fisik/material dalam hubungannya dengan tempat dan perlengkapan kerja, maupun berupa hubungan manusiawi (sosial) yang dikembangkan untuk mendukung produktifitasnya.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (<http://no.wikipedia.org/wiki/HRM>) tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Kelaiklautan Kapal

Keselamatan dan keamanan angkutan perairan, yaitu kondisi terpenuhinya persyaratan kelaiklautan kapal dan kenavigasian. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 17 tahun 2008 tentang pelayaran disebutkan bahwa kelaiklautan kapal adalah keadaan kapal yang memenuhi persyaratan keselamatan kapal, pencegahan pencemaran perairan dari kapal, pengawakan, garis muat, pemuatan, kesejahteraan awak kapal dan kesejahteraan penumpang, status hukum kapal, manajemen keselamatan dan pencegahan pencemaran dari kapal, dan manajemen keamanan kapal untuk berlayar di perairan tertentu. Pemenuhan setiap persyaratan kelaiklautan kapal dibuktikan dengan sertifikat dan surat kapal.

Keselamatan Kapal

Setiap pengadaan, pembangunan dan pengerjaan kapal termasuk perlengkapannya serta pengoperasian

kapal di perairan Indonesia harus memenuhi persyaratan keselamatan kapal. Di dalam Bab IX pasal 124 Undang – Undang Republik Indonesia Nomer 17 tahun 2008 tentang pelayaran bahwa persyaratan keselamatan kapal meliputi :

- a. material
- b. konstruksi
- c. bangunan
- d. permesinan dan perlistrikan
- e. stabilitas
- f. tata susunan serta perlengkapan termasuk perlengkapan alat penolong dan radio dan
- g. elektronika kapal

Kapal yang dinyatakan memenuhi persyaratan keselamatan kapal diberi sertifikat keselamatan oleh menteri. Sertifikat keselamatan terdiri atas :

- a. Sertifikat keselamatan kapal penumpang
- b. Sertifikat keselamatan kapal barang
- c. Sertifikat Kelaikan dan pengawakan kapal penangkap ikan

Keselamatan kapal ditentukan melalui pemeriksaan dan pengujian, pengujian dan pemeriksaan wajib dilakukan oleh pejabat pemerintah yang diberi wewenang dan memiliki kompetensi yaitu oleh badan klasifikasi nasional atau badan klasifikasi asing yang diakui dan ditunjuk untuk melaksanakan pemeriksaan dan pengujian terhadap kapal untuk memenuhi persyaratan keselamatan kapal. Badan klasifikasi yang ditunjuk wajib melaporkan kegiatannya kepada menteri. Nakhoda dan atau Anak Buah Kapal harus memberitahukan kepada pejabat pemeriksa keselamatan kapal apabila mengetahui kondisi kapal atau bagian dari kapalnya dinilai tidak memenuhi persyaratan keselamatan kapal. Pemeliharaan kapal dilakukan secara berkala dan sewaktu-waktu. Pemilik, operator kapal, dan nakhoda wajib

membantu pelaksanaan pemeriksaan dan pengujian.

Keselamatan jiwa di laut, tidak saja bergantung dari kapalnya, awak maupun peralatannya, terutama kesiapan dari peralatan-peralatan tersebut untuk dapat digunakan setiap saat, baik sebelum berangkat maupun di dalam perjalanan. Kesiapan peralatan penolong di dalam peraturan No. 4 SOLAS '74 yang berbunyi :

- a. Asas umum yang mengatur ketentuan tentang sekoci-sekoci penolong, rakit penolong dan alat-alat apung di kapal yang termasuk dalam bab ini ialah bahwa kesemuanya harus dalam keadaan siap untuk digunakan setiap saat.
- b. Untuk dapat dikatakan siap, sekoci penolong, rakit penolong dan alat apung lainnya harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - Harus dapat diturunkan ke air dengan selamat dan cepat dalam keadaan trim yang tidak menguntungkan dan kemiringan 15^0 .
 - Embarkasi ke dalam sekoci maupun rakit penolong harus berjalan lancar dan tertib.
 - Tata susunan dari masing – masing sekoci, rakit penolong, perlengkapan-perengkapan dari alat apung lainnya, harus sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu operasi dari alat – alat tersebut.
- c. Semua alat penolong harus dijaga supaya berada dalam keadaan baik dan siap digunakan sebelum meninggalkan pelabuhan dan setiap saat selama pelayaran.

Sesuai dengan ketentuan konvensi Internasional mengenai keselamatan jiwa manusia di laut 1974 (SOLAS '74), alat- alat penyelamat terdiri dari :

- Sekoci penolong (Sekoci Penolong)
- Rakit penolong (Life Raft)

- Pelampung penolong (Life Buoy)
- Rompi renang (Life Jacket)
- Alat-alat pelempar tali (Line Throwing Apparatus)
- Alat-alat apung lainnya (Life Buoyant)

Semua alat penyelamat ini kecuali ditentukan lain secara tegas, berlaku untuk semua kapal-kapal penumpang dan kapal barang yang melakukan pelayaran Internasional. Keselamatan jiwa manusia di laut pada hakekatnya tidak saja bergantung dari kapalnya , awaknya maupun peralatannya , tetapi juga dari kesiapan peralatan tersebut untuk digunakan sewaktu-waktu, khususnya dalam keadaan darurat. Untuk itu , bagaimanapun juga peralatan tersebut harus memenuhi persyaratan – persyaratan minimal yang ditentukan oleh konvensi , terutama yang menyangkut konstruksi, kapasitas dalam kaki kubik atau meter kubik, daya angkut, jumlah sarana yang harus dibawa di kapal, sertifikasi dari peralatan-peralatan tersebut dan kelengkapannya. Semua ketentuan tersebut diatas diatur di dalam SOLAS'74, peraturan 5 sampai dengan 38.

Kesejahteraan Awak Kapal

Di dalam kapal kita mengenal beberapa golongan orang-orang dengan ketentuannya dan hubungan apa yang ada antara mereka itu masing-masing, yaitu :

- a. Pengusaha kapal
- b. Nakhoda
- c. Anak- kapal

Pengusaha kapal ialah seseorang yang mengusahakan kapal untuk pelayaran di laut dengan melakukan sendiri pelayaran itu ataupun menyuruh melakukannya oleh seorang nakhoda yang bekerja padanya. Sedangkan nakhoda adalah pemimpin kapal dan selama dalam perjalanan nakhoda bertindak sebagai pemegang kewibawaan umum. Anak kapal adalah

mereka yang tercantum dalam sijil awak kapal dan yang telah membuat perjanjian kerja laut dengan pengusaha kapal. Anak kapal terdiri dari perwira kapal dan anak buah kapal. Perwira kapal adalah mereka yang di dalam sijil awak kapal diberikan pangkat perwira, sedangkan anak buah kapal adalah semua anak kapal lainnya.

Perjanjian kerja laut (PKL) adalah perjanjian antara pengusaha kapal di satu pihak dan seorang buruh di pihak lain, dalam mana si buruh berjanji untuk bekerja di bawah pengusaha kapal dengan menerima upah , sebagai nakhoda atau anak kapal (KUHD, 395). PKL dapat dilakukan untuk 3 (tiga) macam ikatan kerja (K.U.H.D., 398), ialah :

1. Untuk satu perjalanan atau lebih.
2. Untuk jangka waktu tertentu.
3. Untuk jangka waktu sembarang atau hingga pemberitahuan (dengan tenggang penghentian 3 x 24 jam)

Melakukan P.K.L. antara pengusaha kapal dengan nakhoda (pemimpin kapal) atau perwira kapal harus dibuat secara tertulis , supaya dianggap sah (berlaku) , dan ditandatangani oleh kedua belah pihak (K.U.H.D., 399)

Isi Perjanjian kerja laut menurut K.U.H.D., 401 antara lain yang terpenting adalah :

- a. Nama, tanggal dan tempat kelahiran dari anak anak kapal
- b. Tempat dan tanggal dilakukan perjanjian
- c. Di kapal mana ia akan bekerja
- d. Perjalanan – perjalanan yang akan ditempuh
- e. Sebagai apa ia diperkerjakan
- f. Tempat dan tanggal dimulai bekerja di kapal
- g. Berapa lama akan bekerja
- h. Upah berupa uang yang telah ditentukan (Jika ini tidak dijelaskan, maka P.K.L tidak sah)

Syarat untuk dapat bekerja di kapal adalah :

1. Anak-kapal harus menandatangani P.K.L
2. Anak kapal harus menandatangani sijil awak kapal. Sijil awak kapal adalah daftar dari semua orang yang harus melakukan “dinas awak kapal” (bekerja di suatu kapal) dan dibuat di hadapan syahbandar (KUHD 375).

“Dinas anak kapal” adalah pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh mereka yang diterima untuk bertugas di kapal, kecuali nakhoda (KUHD 375).

Kewajiban anak kapal antara lain :

1. Bekerja sekuat tenaga dan wajib mengerjakan segala sesuatu yang diperintahkan oleh nakhoda. Pekerjaan anak kapal dijelaskan di dalam ;
 - a. Perjanjian kerja laut
 - b. Sijil awak kapal
 - c. Peraturan dinas di kapal yang dibuat oleh nakhoda
2. Taat pada atasan, teristimewa menjalankan perintah-perintah nakhoda (K.U.H.D. 384).
3. Tidak boleh membawa atau memiliki minuman keras, tidak membawa barang-barang yang terlarang, senjata, dan sebagainya di kapal tanpa izin nakhoda (K.U.H.D. 391).
4. Keluar dari kapal selalu dengan izin nakhoda dan pulang kembali tidak terlambat
5. Wajib membantu memberikan pertolongan dalam penyelamatan kapal dan muatan dengan menerima upah tambahan.
6. Menyediakan diri untuk nakhoda selama 3 hari setelah habis kontraknya, untuk kepentingan membuat kisah kapal.

Hak-hak anak kapal

1. Hak atas Upah / Gaji (K.U.H.D. 402)

Pembayaran upah dilakukan kepada anak kapal sendiri. Orang lain yang berhak juga menerima sebagian upahnya adalah :

- a. Istri atau anggota keluarga sedarah sampai dengan derajat ke empat ($\frac{1}{3}$ sebagian upah), anak dan orang tua ($\frac{1}{2}$ bagian upah)
- b. Pedagang cicilan untuk menjamin pembayaran hutangnya
- c. Yang memberikan hutang
- d. Wali dari anak kapal yang masih dibawah umur

Jumlah upah itu tidak selamanya sama dengan jumlah yang tertulis didalam Perjanjian Kerja laut.

Upah dapat bertambah karena :

- a. Kerja lembur
- b. Kerja dengan upah yang lebih tinggi berhubung diberikan tugas yang lain
- c. Kerja luar biasa, misalnya menyelamatkan , menolong atau menunda kapal lain

Upah dapat berkurang karena :

- a. Didenda oleh nakhoda
- b. Mengganti sesuatu kerugian
- c. Sakit atau mendapat kecelakaan
- d. Perjalanan terputus (yang dibatalkan ikatan menurut perjalanan)
2. Hak atas Pemakaman dan tempat tinggal di kapal (K.U.H.D. 436)

Pengusaha kapal wajib memberikan makanan yang baik dan cukup serta berganti – ganti masakannya . Di dalam undang-undang dan perjanjian kerja tidak ada tertulis perihal memasak makanan dan ransom minuman . Yang dimaksud dengan tempat tinggal termasuk juga ruangan sakit, tempat cucian , kamar mandi/WC, dapur dan sebagainya.

3. Hak atas Cuti (K.U.H.D 415)
 - a. Untuk setiap tahun paling sedikit 7 hari atau 2 x 5 hari berturut – turut dengan upah penuh
 - b. Cuti dijalani setelah bekerja setiap 1 (satu) tahun atau pada akhir ikatan kerja. Peraturan cuti ini tidak berlaku bagi ikatan kerja menurut perjalanan

4. Hak atas perawatan di waktu sakit atau suatu kecelakaan (K.U.H.D 416)
 - a. Di waktu sakit
Selama ia tinggal di kapal, mendapat upah penuh. Apabila ia tidak berada di kapal, mendapat upah 80% selama 26 minggu
 - b. Perawatan Dokter dengan cuma – cuma
 - c. Pengangkutan cuma – cuma
Si sakit yang ditinggalkan di darat berhak atas pengangkutan cuma – cuma ke tempat asal kapal. Dalam pengangkutan , termasuk pula biaya makan dan penginapan
5. Hak atas ganti kerugian apabila kapalnya musnah karena tenggelam (K.U.H.D 452)
Ganti kerugian itu diberikan kepadanya apabila semua barang miliknya hilang. Ini diberikan selama ia menganggur, paling lama untuk 2 (dua) bulan
Setiap Awak kapal berhak mendapatkan kesejahteraan meliputi :
 - a. Gaji.
 - b. Jam kerja dan jam istirahat.
 - c. Jaminan pemberangkatan ke tempat tujuan dan pemulangan ke tempat asal.
 - d. Kompensasi apabila kapal tidak dapat beroperasi karena mengalami kecelakaan.
 - e. Kesempatan mengembangkan karier.
 - f. Pemberian akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan atau minuman.
 - g. Pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan kerja.

Kesejahteraan kerja dinyatakan dalam perjanjian kerja antara awak kapal dengan pemilik atau operator kapal sesuai dengan peraturan perundang – undangan.

Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2009:239) Kompensasi adalah segala

sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Andrew E. Sikula dalam Prabu Mangkunegara (2009:83) kompensasi merupakan proses administrasi upah atau gaji melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan berupa uang. Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas dari pada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang bukan berupa uang.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Bentuk - Bentuk Kompensasi Pegawai

Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

a. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang

yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Berikut ini merupakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayarnya, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran.

1). Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2). Struktur Pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3). Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

4). Metode pembayaran yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5). Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

b. Benefit (keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Program benefit bertujuan untuk memperkecil turnover, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olahraga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, toko perusahaan, potongan harga produk perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, pemberian makan siang, adanya fasilitas medis, dokter perusahaan, tempat parkir, ada program rekreasi atau darmawisata.

Tujuan Pengelolaan Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2009:239) secara umum, tujuan pengelolaan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil.

a. Keadilan internal

Menjamin bahwa posisi yang lebih banyak persyaratannya atau orang yang lebih cakap/mampu di dalam organisasi diberi kompensasi lebih tinggi.

b. Keadilan eksternal

Menjamin bahwa pekerjaan diberi imbalan yang wajar, sebanding dengan pekerjaan serupa di pasar kerja. Tujuan pengelolaan kompensasi :

1. Mendapatkan karyawan yang cakap/mampu.
2. Menjamin hak yang adil.
3. Menggaji karyawan yang ada sekarang.
4. Memberi penghargaan pada perilaku yang diharapkan.
5. Mengendalikan biaya.
6. Patuh pada peraturan yang berlaku.
7. Memudahkan pengertian.
8. Efisiensi administratif lebih lanjut.

Untuk mencapai tujuan pengelolaan kompensasi, tahap yang harus dilakukan antara lain :

Tahap 1 : Mengevaluasi setiap pekerjaan dengan memanfaatkan informasi analisis pekerjaan guna menjamin hak internal yang adil berdasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.

Tahap 2 : Melakukan penetapan gaji dan upah untuk menetapkan hak eksternal yang adil berdasarkan tarif yang dibayarkan di pasar kerja.

Tahap 3 : Menghargai setiap pekerjaan untuk menentukan tarif pembayaran berdasarkan hak internal dan eksternal yang adil.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Menurut Keith Davis, Wexley, dan Yuki dalam Prabu Mangkunegara (2009:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu

pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Pengukuran Kepuasan Kerja

Mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuisioner kepuasan kerja Minnesota.

- a. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*.

- b. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1995. Skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

c. Pengukuran kepuasan kerja dengan Kuisioner Minnesota

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Kepuasan Kerja, Perputaran Karyawan dan Absensi

Menurut Handoko (2001:197) meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan dan absensi menurun, atau sebaliknya. Mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Hubungan serupa berlaku juga untuk absensi. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen, tetapi bila ada berbagai alasan untuk absen, untuk mereka lebih mudah menggunakan alasan-alasan tersebut.

Kepuasan Kerja, Umur dan Jenjang Pekerjaan

Semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Ada sejumlah alasan yang melatarbelakangi kepuasan kerja, seperti pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian-

penyesuaian lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman. Para karyawan yang lebih mudah, di pihak lain cenderung kurang terpuaskan, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian, dan penyebab-penyebab lainnya. Tentu saja ada pengecualian, tetapi banyak studi yang membuktikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dipengaruhi oleh umur.

METODE PENELITIAN

Definisi Variabel

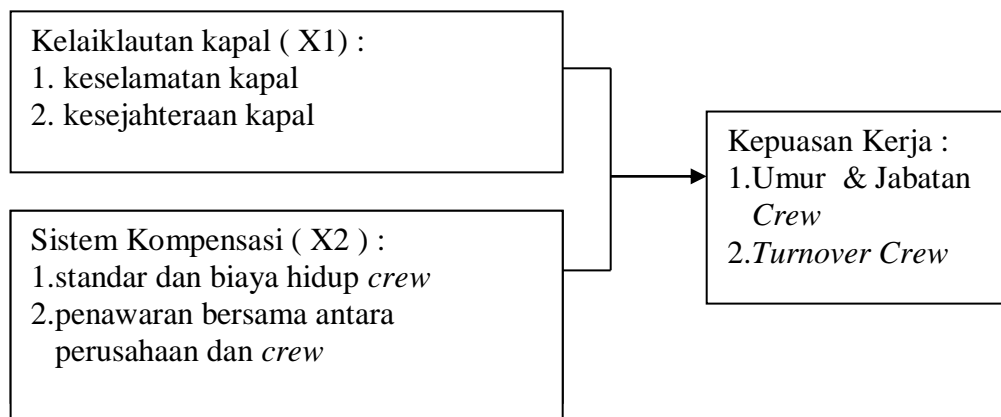
Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kelaiklautan Kapal dan Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Crew Kapal di PT. Salam Pasifik Indonesia Lines".

Konsep penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kelaiklautan Kapal X_1
Kelaiklautan Kapal adalah keadaan kapal yang memenuhi persyaratan keselamatan kapal , pencegahan pencemaran perairan dari kapal, pengawakan, garis muat, pemuatan, kesejahteraan awak kapal dan kesejahteraan penumpang, status hukum kapal, manajemen keselamatan dan pencegahan pencemaran dari kapal, dan manajemen keamanan kapal untuk berlayar di perairan tertentu.
2. Sistem Kompensasi X_2
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.
3. Kepuasan Kerja Y
Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2002:39) adalah jawaban yang



Gambar 1. Model Hipotesis

sifatnya sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut

”Diduga kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja *Crew* Kapal di PT. Salam Pasifik Indonesia Lines”.

Model Hipotesis

Model konsep penelitian digambarkan dalam Gambar 1.

Kelaiklautan Kapal (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Sistem Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Kelaiklautan Kapal dan Sistem Kompensasi mempunyai pengaruh kuat terhadap Kepuasan Kerja.

Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanasi/hubungan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2002:11) penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data yang diangkakan.

Dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan penelitian eksplanasi yaitu untuk menjelaskan hubungan antar dua variabel.

Sedangkan data yang digunakan adalah data kuantitatif, dimana penulis untuk mendapatkan data yang obyektif valid dan reliabel menggunakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang dikuantitatifkan.

Operasionalisasi Variabel

Definisi Operasional yaitu penjabaran secara khusus dan terinci tentang variabel yang dianalisis, sehingga variabel tersebut benar-benar dapat diukur. Adapun definisi operasionalnya yaitu:

1) Variabel bebas (X)

Variabel bebas diukur melalui kelaiklautan, yang meliputi: keselamatan kapal ; pengawakan kapal ; kesejahteraan awak kapal ; Masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

X_1 = Kelailautan adalah keadaan kapal yang memenuhi persyaratan keselamatan kapal, pencegahan pencemaran perairan dari kapal, pengawakan, garis muat, pemuatan, kesejahteraan awak kapal dan kesejahteraan penumpang, status hukum kapal, manajemen keselamatan dan pencegahan pencemaran dari

kapal, dan manajemen keamanan kapal untuk berlayar di perairan tertentu.

Kelaiklautan kapal diukur melalui pengukuran indikator yaitu:

1. keselamatan kapal
2. kesejahteraan kapal

X_2 = Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi kapal diukur melalui pengukuran indikator yaitu:

1. standar dan biaya hidup crew
2. penawaran bersama antara perusahaan dan crew

2). Variabel Terikat Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Adapun indikator variabel kepuasan kerja :

- a. Turnover Crew
- b. Umur dan Jabatan Crew

Pengukuran Variabel X dan Y ini adalah menggunakan skala Likert, cara pengisian kuisioner dengan cara memberikan tanda cek (\checkmark) pada jawaban yang disediakan dengan ketentuan skor yang ditetapkan sebagai berikut:

Jawaban (A) dengan skor 5 = sangat setuju

Jawaban (B) dengan skor 4 = setuju

Jawaban (C) dengan skor 3 = ragu-ragu

Jawaban (D) dengan skor 2 = tidak setuju

Jawaban (E) dengan skor 1 = sangat tidak setuju

Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini untuk memperoleh dan mengumpulkan data, peneliti melakukan penelitian pada Perusahaan SPIL, yang terletak di Jalan Karet No. 104 Surabaya.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (1999 : 72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh crew kapal PT.SPIL yang berjumlah 1750 orang.

Untuk menghitung jumlah sampel yang diperlukan untuk penyebaran kuisioner berikutnya menggunakan rumus dengan metode Slovin (Umar, 2007:78) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N C^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

C: Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir/diinginkan.

Ukuran sampel ditentukan dengan tingkat kelonggaran sebesar 5%, sehingga perhitungan diatas didapat jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{1750}{1 + 1750 (0,05)^2}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini berjumlah 327 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*, Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional (Sugiyono, 2006:92).

Responden yang dipilih adalah crew kapal PT. SPIL.

Sumber Data

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun berdasarkan variabel-variabel yang diteliti. Data tersebut berupa jawaban responden crew kapal.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari luar data primer dan bermanfaat atau dapat mendukung pada penelitian.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku atau literatur-literatur atau dari sumber lain yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah penelitian. Peneliti juga mengumpulkan data-data pendukung dari crew kapal.

Teknik Pengumpulan Data

a. Angket

Peneliti memberikan daftar pertanyaan kepada responden dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur dan tertulis, dimana pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat tertutup atau terbuka.

b. Studi pustaka

Peneliti membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama yang menyangkut masalah yang berkaitan dengan penelitian baik data yang diperoleh dari perusahaan maupun keterangan-keterangan lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis statistik induktif (*inferensial*), yaitu model analisis yang bertujuan untuk mengambil kesimpulan atas keseluruhan anggota populasi atau

menguraikan populasi yang dipelajari, yang didasarkan dari hasil penyidikan sebagai populasi atau sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuisisioner sebagai alat pengumpul data harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya pada beberapa orang (327 orang) responden, sebagai uji pendahuluan (*pretest*) untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan *valid* dan *reliable* (Singarimbun) dan Effendi, (2005:137-140). Uji *validitas* dan *reliabilitas* pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Validitas Alat Ukur (Kuisisioner)

Uji *validitas* menurut Azwar (2000:5) didefinisikan sebagai “ukuran seberapa tepat dan cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya”. Tujuan dari pengujian *validitas* pada data-data yang diperoleh dari kuisisioner yang disebar kepada responden adalah untuk mengecek apakah isi kuisisioner tersebut telah cukup dipahami untuk semua responden, yang diindikasikan oleh kecilnya persentase jawaban dari responden yang telah menyimpang dari rata-rata jawaban responden lain. Pengukuran validitas pada penelitian ini memakai “koefisien korelasi *Pearson Product-Moment* (*r*)” untuk menunjukkan kuat dan arah saling hubung antar variasi-variasi distribusi skor. Rumus teknik korelasi *Pearson Product Moment* adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

X = skor pernyataan nomor

Y = skor total

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer dengan SPSS for windows version 16.0. untuk menentukan kesahihan secara statistik, angka korelasi yang diperoleh (rhitung) pada

taraf 0,05 pada derajat bebas $n-2$. Bila angka korelasi yang diperoleh berada di atas angka kritis ($r_{hitung} > r_{tabel}$) berarti item tersebut telah *valid*.

Sedangkan bila angka korelasi yang diperoleh berada di bawah angka kritis ($r_{hitung} < r_{tabel}$) berarti item tersebut tidak sah. Jika hasil yang didapatkan tidak valid, maka harus dilakukan koreksi terhadap indikator yang menyebabkan tidak *valid*, sehingga indikator/item yang tidak valid harus dibuang. Tetapi hasil yang didapatkan *valid*, maka pengujian dilanjutkan ke uji *reliabilitas*.

b. Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* menurut Azwar (2000:4) adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam berapa kalipun pertanyaan atau variabel ditanyakan pada responden jawabannya akan relatif sama, selama aspek yang diukur dalam subyek memang belum berubah.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan menggunakan metode *alpha cronbach's*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan menghitung nilai r alpha (koefisien) dengan rumus (Sugiyono, 2005:122)

$$R = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana :

r = reliabilitas instrumen (r alpha)

r_b = koefisien korelasi validitas instrumen

Bila r alpha > dari r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika r alpha < tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Nilai r tabel ditentukan dengan melihat nilai r product moment (tabel statistik) dengan df = jumlah kasus – 2 dan tingkat signifikansi 5%.

Analisis Regresi

Analisa yang digunakan adalah model Regresi Linier Berganda karena terdapat variabel independen dengan satu variabel dependen yang dalam hal ini adalah untuk mengukur besarnya hubungan atau pengaruh kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja crew kapal di PT. Salam Pasifik Indonesia Lines.

Adapun persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Koefisien intercept (titik potong kurva terhadap sumbu Y)

$b_1 - b_3$ = Koefisien variabel dependen $X_1 - X_3$

X_1 = Dimensi Kelaiklautan kapal

X_2 = Dimensi Sistem Kompensasi

e = Variabel error

Analisis Korelasi Berganda

Analisis Korelasi Berganda merupakan ukuran yang kedua yang dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti secara bersama-sama.

Mengukur korelasi Menurut Sugiyono (2004 : 182) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi

X = item dari variabel yang di uji

N = banyaknya sampel

Y = jumlah skor variabel diuji

Uji hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Untuk mengetahui pengaruh *Kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja*

secara parsial menurut J. Suprpto (1990:198) rumus yang digunakan :

$$t \text{ hitung} = \frac{\sqrt{(r^2)(n-2)}}{1-r}$$

Keterangan :

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t hitung yang selalu dibandingkan dengan t tabel

Pengujian hipotesis dilakukan dengan kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ dengan kriterianya adalah :

1. H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$, berarti regresi parsial tidak signifikan.
2. H_i diterima jika $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, berarti secara parsial signifikan.

Daerah kritis H_0 melalui kurva distribusi t dua sisi.

b. Uji F (Uji Serempak)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya signifikansi hubungan antara *Kelaiklautan kapal*

dan sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Rumus yang digunakan :

$$F = \frac{R^2(N-M-1)}{M(1-R^2)}$$

Keterangan:

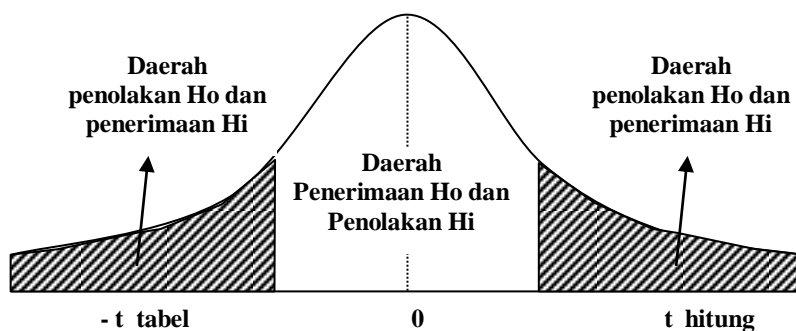
R^2 = Koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel

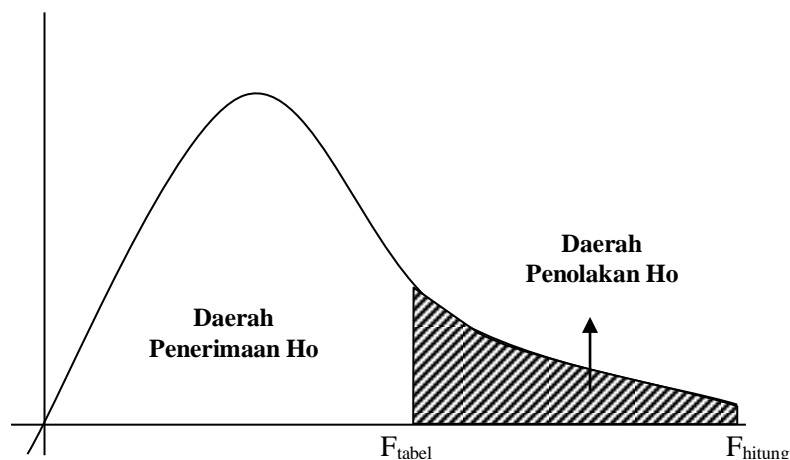
M = Banyaknya variabel bebas

Pengujian integritas dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ dengan kriterianya adalah :

- H_0 diterima jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, berarti korelasi ganda secara simultan.
- H_0 diterima jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, berarti korelasi ganda secara simultan signifikansi.
- Jika $F \text{ hitung}$ lebih besar dari $F \text{ tabel}$ dan nilai signifikasinya lebih besar alpha, maka H_0 ditolak dan H_i diterima.



Gambar 2.
Daerah Penolakan H_0 dan Penerimaan H_i



Gambar 3.
Kurva distribusi F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat PT. SPIL Surabaya

PT. Salam Pasifik Indonesia Lines merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pelayaran nasional. PT. SPIL berdiri pada tahun 1987 dengan pendiri Salik Soetomo. Pada tahun 1974 bapak Salik Soetomo sebelumnya memulai berbisnis perusahaan pelayaran dengan nama PT. Samudra Pasifik Indah Raya dengan bekerjasama dengan beberapa perusahaan pelayaran, kemudian pada waktu itu juga PT. Samudra Pasifik Indah Raya pernah diganti dengan nama PT. Salam Sejahtera, kemudian mengalami perubahan lagi menjadi PT. SPIL (Salam Pasifik Indonesia Lines) yang berdiri sampai sekarang.

Pada awal tahun 1996 PT. SPIL memulai dengan kontainerisasi dengan rute Surabaya - Samarinda pulang pergi (PP), Surabaya - Banjarmasin (PP), Surabaya – Tarakan (PP). Pada mulanya PT. SPIL armadanya adalah kapal konvensional untuk muatan *break bulk cargo*. Karena pangsa pasar untuk wilayah Kalimantan sangat potensial, maka pada bulan Oktober 1996 PT. SPIL membuat lembaran baru dengan membuka jalur Jakarta – Balikpapan / Samarinda (PP). Dengan keyakinan bahwa jalur ini (Jakarta – Balikpapan /Samarinda PP) akan dapat membantu persoalan para eksportir, khususnya dalam hal memilih Feeder Vessel untuk Surabaya – Balikpapan PP dan Surabaya – Samarinda PP inipun dapat dilayani.

Secara bertahap PT. SPIL menyediakan berbagai sarana sebagai penunjang kelancaran dari kegiatan operasional diantaranya adalah ukuran dan jenis kapal yang semula berkapasitas muat rata- rata 60 Teus, sebagian besar telah ganti dan ditambah dengan ukuran yang berkapasitas muat antara 72 – 120

Teus. Bahkan telah disiapkan kapal yang volumenya diatas 200 TEUS.

Dengan didukung jumlah armada kapal yang telah dimiliki PT. SPIL tidak menutup kemungkinan untuk mengembangkan sayapnya dengan membuka jalur- jalur yang lebih kompetitif. Saat ini armada kapal yang dimiliki adalah 70 kapal untuk kapal general cargo dan peti kemas, kemungkinan jumlah ini direncanakan akan berkembang sampai 90 kapal.

Kantor Cabang PT. SPIL (Salam Pasifik Indonesia Lines)

1. Cab. Jakarta (Pulau Jawa)
2. Cab. Medan (Pulau Sumatra)
3. Cab. Banjarmasin (Pulau Kalimantan)
4. Cab. Samarinda
5. Cab. Balikpapan
6. Cab. Tarakan
7. Cab. Batu Licin
8. Cab. Kota Baru
9. Cab. Sorong
10. Cab. Jayapura
11. Cab. Manokwari
12. Cab Merauke
13. Cab. Biak

Deskripsi Responden, Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarkan pada responden, maka pada bagian ini memaparkan tentang profil responden dan profil variabel penelitian yang sangat berguna dalam mendukung analisis. Deskripsi responden ini memuat tentang jenis kelamin, usia responden, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan.

Tabel 1

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	295	90,2%
Perempuan	32	9,8%
Total	327	100%

Sumber Data Primer

Berdasarkan tabel 1. komposisi responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 295 orang atau 90,2 % sedangkan 32 orang atau 9,8% adalah perempuan.

Tabel 2
Komposisi responden berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase(%)
20 - 45Tahun	235	71,9%
>45 Tahun	92	28,1%
Total	327	100%

Sumber Data Primer

Berdasarkan Tabel 2. komposisi usia karyawan yang dijadikan responden yaitu usia 20 – 45 tahun berjumlah 235 atau 71,9% responden, umur > 45 tahun sebanyak 92 responden atau 28,1%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 3
Tanggapan Responden terhadap indikator sistem keselamatan kapal telah memenuhi standar persyaratan IMO

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	63 Orang	19,3 %
Setuju	229 Orang	70.0 %
Ragu-Ragu	35 Orang	10,7 %
Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Sangat Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Jumlah	327 Orang	100 %

Sumber : Data Primer

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa 63 orang atau (19,3 %) responden menjawab Sangat Setuju, sejumlah 229 orang atau (70,0 %) responden menjawab Setuju, sejumlah 35 orang atau (10,7 %) menjawab Ragu-Ragu, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Tidak Setuju, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Tabel 4
Tanggapan Responden terhadap indikator alat-alat keselamatan dapat digunakan dalam keadaan darurat/ sewaktu-waktu

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	83 Orang	25,4 %
Setuju	185 Orang	56,6 %
Ragu-Ragu	56 Orang	17,1 %
Tidak Setuju	3 Orang	0,9 %
Sangat Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Jumlah	327 Orang	100 %

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa 83 orang atau (25,4 %) responden menjawab Sangat Setuju, sejumlah 185 orang atau (56,6%) responden menjawab Setuju, sejumlah 56 orang atau (17,1 %) menjawab Ragu-Ragu, sejumlah 3 orang atau (0,9 %) responden menjawab Tidak Setuju, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Tabel 5
Tanggapan Responden terhadap indikator anak buah kapal sudah mendapat pemeliharaan & perawatan kesehatan dari perusahaan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	84 Orang	25,7 %
Setuju	185 Orang	56,6 %
Ragu-Ragu	55 Orang	16,8 %
Tidak Setuju	3 Orang	0,9 %
Sangat Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Jumlah	327 Orang	100 %

Sumber : Data Primer

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa 84 orang atau (25,7%) responden menjawab Sangat Setuju, sejumlah 185 orang atau (56,6%) responden menjawab Setuju, sejumlah 55 orang atau (16,8%) menjawab Ragu-Ragu, sejumlah 3 orang atau (0,9%) responden menjawab Tidak Setuju, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Tabel 6
Tanggapan Responden terhadap indikator
anak buah kapal sudah mendapat
pemberian akomodasi, fasilitas dari kapal

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	93 Orang	28,4 %
Setuju	156 Orang	47,7 %
Ragu-Ragu	75 Orang	22,9 %
Tidak Setuju	3 Orang	0,9 %
Sangat Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Jumlah	327 Orang	100 %

Sumber : Data Primer

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa 93 orang atau (28,4%) responden menjawab Sangat Setuju, sejumlah 156 orang atau (47,7%) responden menjawab Setuju, sejumlah 75 orang atau (22,9%) menjawab Ragu-Ragu, sejumlah 3 orang atau (0,9%) responden menjawab Tidak Setuju, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Tabel 7
Tanggapan Responden terhadap indikator
upah/gaji yang telah diperoleh sudah
mencukupi kebutuhan dasar keluarga

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	54 Orang	16,5 %
Setuju	244 Orang	74,6 %
Ragu-Ragu	29 Orang	8,9 %
Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Sangat Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Jumlah	327 Orang	100 %

Sumber : Data Primer

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa 54 orang atau (16,5%) responden menjawab Sangat Setuju, sejumlah 244 orang atau (74,6%) responden menjawab Setuju, sejumlah 29 orang atau (8,9%) menjawab Ragu-Ragu, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Tidak Setuju, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Tabel 8
Tanggapan Responden terhadap indikator
upah/gaji yang diperoleh dapat
meningkatkan motivasi kerja

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	82 Orang	25,1 %
Setuju	181 Orang	55,4 %
Ragu-Ragu	63 Orang	19,3 %
Tidak Setuju	1 Orang	0,3 %
Sangat Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Jumlah	327 Orang	100 %

Sumber : Data Primer

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa 82 orang atau (25,1%) responden menjawab Sangat Setuju, sejumlah 181 orang atau (55,4%) responden menjawab Setuju, sejumlah 63 orang atau (19,3%) menjawab Ragu-Ragu, sejumlah 1 orang atau (0,3%) responden menjawab Tidak Setuju, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Tabel 9
Tanggapan Responden terhadap indikator
besarnya upah/gaji yang diperoleh sudah
sesuai dengan PKL

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	95 Orang	29,1 %
Setuju	194 Orang	59,3 %
Ragu-Ragu	38 Orang	11,6 %
Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Sangat Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Jumlah	327 Orang	100 %

Sumber : Data Primer

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa 95 orang atau (29,1%) responden menjawab Sangat Setuju, sejumlah 194 orang atau (59,3%) responden menjawab Setuju, sejumlah 38 orang atau (11,6%) menjawab Ragu-Ragu, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Tidak Setuju, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Tabel 10

Tanggapan Responden terhadap indikator sudah ada persetujuan antara anak buah kapal dengan perusahaan tentang kompensasi

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	117 Orang	35,8 %
Setuju	121 Orang	37,0 %
Ragu-Ragu	83 Orang	25,4 %
Tidak Setuju	6 Orang	1,8 %
Sangat Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Jumlah	327 Orang	100 %

Sumber : Data Primer

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa 117 orang atau (35,8%) responden menjawab Sangat Setuju, sejumlah 121 orang atau (37,0%) responden menjawab Setuju, sejumlah 83 orang atau (25,4%) menjawab Ragu-Ragu, sejumlah 6 orang atau (1,8%) responden menjawab Tidak Setuju, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Tabel 11

Tanggapan Responden terhadap indikator anak buah kapal dengan usia tua mudah puas dengan lingkungan pekerjaannya

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	47 Orang	14,4 %
Setuju	225 Orang	68,8 %
Ragu-Ragu	55 Orang	16,8 %
Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Sangat Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Jumlah	327 Orang	100 %

Sumber : Data Primer

Dari tabel 11 dapat dilihat bahwa 47 orang atau (14,4%) responden menjawab Sangat Setuju, sejumlah 225 orang atau (68,8%) responden menjawab Setuju, sejumlah 55 orang atau (16,8%) menjawab Ragu-Ragu, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Tidak Setuju, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Tabel 12

Tanggapan Responden terhadap indikator anak buah kapal dengan usia muda mempunyai harapan yang ideal tentang pekerjaannya

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	73 Orang	22,8 %
Setuju	189 Orang	57,8 %
Ragu-Ragu	64 Orang	19,6 %
Tidak Setuju	1 Orang	0,3 %
Sangat Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Jumlah	327 Orang	100 %

Sumber : Data Primer

Dari tabel 12 dapat dilihat bahwa 73 orang atau (22,8%) responden menjawab Sangat Setuju, sejumlah 189 orang atau (57,8%) responden menjawab Setuju, sejumlah 64 orang atau (19,6%) menjawab Ragu-Ragu, sejumlah 1 orang atau (0,3%) responden menjawab Tidak Setuju, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Tabel 13

Tanggapan Responden terhadap indikator anak buah kapal puas terhadap lingkungan kerja di kapal

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	88 Orang	26,9 %
Setuju	176 Orang	53,8 %
Ragu-Ragu	62 Orang	19,0 %
Tidak Setuju	1 Orang	0,3 %
Sangat Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Jumlah	327 Orang	100 %

Sumber : Data Primer

Dari tabel 13 dapat dilihat bahwa 88 orang atau (26,9%) responden menjawab Sangat Setuju, sejumlah 176 orang atau (53,8%) responden menjawab Setuju, sejumlah 62 orang atau (19,0%) menjawab Ragu-Ragu, sejumlah 1 orang atau (0,3%) responden menjawab Tidak Setuju, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Tabel 14
Tanggapan Responden terhadap indikator
anak buah kapal akan mencari kesempatan
untuk bekerja di perusahaan lain

Tanggapan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	102 Orang	31,2 %
Setuju	151 Orang	46,2 %
Ragu-Ragu	68 Orang	20,8 %
Tidak Setuju	6 Orang	1,8 %
Sangat Tidak Setuju	0 Orang	0 %
Jumlah	327 Orang	100 %

Sumber : Data Primer

Dari tabel 14 dapat dilihat bahwa 102 orang atau (31,2%) responden menjawab Sangat Setuju, sejumlah 151 orang atau (46,2%) responden menjawab Setuju, sejumlah 68 Orang atau (20,8%) menjawab Ragu-Ragu, sejumlah 6 orang atau (1,8%) responden menjawab Tidak Setuju, sejumlah 0 orang atau (0%) responden menjawab Sangat Tidak Setuju.

Analisis Data dan Interpretasi

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh dari bantuan hasil perhitungan dan pengolahan program komputer SPSS (*Statistic Program for Social Solution*) versi 16. Adapun hal yang menjadi bahan pertimbangan dari penggunaan program SPSS adalah sebagai berikut :

- Program SPSS merupakan program komputer, sehingga dalam perhitungan dan pengolahan, hasilnya dapat lebih dipertanggungjawabkan dan lebih akurat.
- Proses perhitungan dan pengolahan datanya lebih dari cepat daripada perhitungan manual, sehingga dapat mempersingkat waktu pengolahan dan perhitungan.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan dalam suatu variabel. Perhitungan korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari *Person* (Imam Gozali, 2001:136-137), kriterianya adalah sebagai berikut :

- Suatu butir adalah valid jika terdapat korelasi yang signifikan yang ditunjukkan $\alpha = 0,05$ antara butir pertanyaan yang diukur validitasnya dengan skor total butir pertanyaan.
- Suatu butir pertanyaan adalah tidak valid jika nilai signifikansinya melebihi $\alpha = 0,05$ atau tidak terdapat korelasi yang signifikan antara butir pertanyaan tersebut dengan skor total seluruh butir pertanyaan.

Hasil uji validitas disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 15
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,682	0,000	Valid
X1.2	0,851	0,000	Valid
X1.3	0,852	0,000	Valid
X1.4	0,779	0,000	Valid
X2.1	0,610	0,000	Valid
X2.2	0,758	0,000	Valid
X2.3	0,812	0,000	Valid
X2.4	0,849	0,000	Valid
Y1	0,712	0,000	Valid
Y2	0,856	0,000	Valid
Y3	0,850	0,000	Valid
Y4	0,807	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 15 di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikansi korelasi lebih kecil daripada 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid sehingga dapat dilakukan uji reliabilitas.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau

konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6.

Hasil uji reliabilitas intisarinya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 16
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha	Cut off	Ket
Kelaiklautan Kapal (X_1)	0,813	0,6000	<i>Reliabel</i>
Sistem Kompensasi (X_2)	0,802	0,6000	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,817	0,6000	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan tabel 16 di atas terlihat bahwa nilai alpha untuk semua variabel lebih besar daripada 0,6 sehingga variabel-variabel tersebut dinyatakan *reliable*.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja crew kapal PT. Salam Pasifik Indonesia Lines, digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS disajikan pada Tabel 17.

Tujuan digunakannya persamaan regresi adalah untuk melakukan

pendugaan atau taksiran variasi nilai suatu variabel terikat yang disebabkan oleh variasi nilai suatu variabel bebas. Dengan demikian dalam penelitian ini, fungsi dari persamaan regresi linier berganda adalah untuk melakukan pendugaan nilai kepuasan kerja, apabila terjadi perubahan pada variabel kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi. Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS (Tabel 17), persamaan regresi dalam penelitian ini diperoleh:

$$Y = 2,101 + 0,590 X_1 + 0,274 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dilakukan interpretasi terhadap masing-masing nilai koefisiennya sebagai berikut.

a. Konstanta (a) = 2,101

Nilai konstanta (a) = 2,101, artinya jika tidak ada variabel kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi, maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) = 2,101

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,590$

Artinya apabila nilai variabel kelaiklautan kapal naik satu satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,590 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya tidak berubah atau tetap

Tabel 17
Pengujian Secara Simultan dari Hasil Olahan Data

Variabel	Koefisien Regresi (B)	T hitung	Sig. T
Konstanta	2,101		
Kelaiklautan (X_1)	0,590	12,626	0,00
Sistem kompensasi (X_2)	0,274	5,635	0,00
R Square	0,569		
R Berganda	0,754		
Sig. F	0,000		
F Hitung	213,775		

Sumber: Lampiran

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan variabel kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi dengan variabel terikat kepuasan kerja (Y). Hasil pengolahan data diperoleh nilai R berganda sebesar 0,754 koefisien korelasi berganda tersebut menunjukkan bahwa antara variabel kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat pada tabel 18 tentang interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 18
Pedoman untuk Memberikan
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2000:149)

Koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square, yaitu sebesar 0,569 artinya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi terhadap variabel terikat kepuasan kerja adalah sebesar 56,9%, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Tetapi karena pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan lebih dari 1 variabel maka nilai determinasi yang digunakan bukan lagi *R squared* melainkan *Adjusted R squared* yaitu sebesar 0,566 atau 56,6%. *Adjusted R squared* merupakan nilai penyesuaian atau koreksi terhadap nilai *R squared*.

Selanjutnya dari pengolahan data dengan SPSS juga memberikan informasi probabilitas (sig. F) kesalahan sebesar 0,000. Nilai sig = 0,000 ini lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) = 5%, berarti ada pengaruh yang signifikan antara

variabel kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Agar hasil analisis regresi tersebut dapat dipakai untuk menyimpulkan tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka koefisien regresi tersebut perlu diuji kebenarannya, baik secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan uji F maupun secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t.

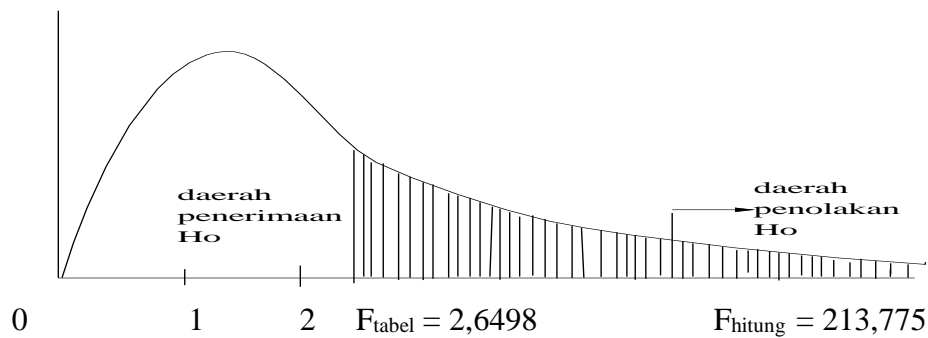
1) Pengujian Secara Simultan dengan uji F

Uji F digunakan untuk menguji secara simultan (bersama-sama) apakah ada pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis statistik untuk uji F :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, berarti kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, berarti kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, diperoleh $F_{hitung} = 213,775$. Pada tingkat signifikan 5%, nilai F_{tabel} untuk derajat bebas pembilang ($df_1 = k = 3$) dan derajat bebas pembagi ($df_2 = n - k - 1 = 213,775 - 3 - 1 = 209,775$), maka $F_{tabel\ 0,05\ (3,209)}$ sebesar 2,6498 Karena $F_{hitung} (213,775) > F_{tabel} (2,6498)$, maka H_0 ditolak, berarti kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti.



Gambar 4.
Kurva F Pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

2) Pengujian Secara Parsial dengan uji t

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja, maka dilakukan pengujian secara parsial.

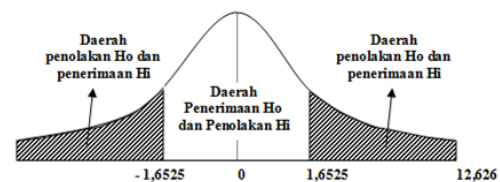
Tabel 19
Pengujian Secara Parsial Dengan Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig	Beta
Kelaiklautan kapal (X_1)	12,626	0.000	0.573
Sistem kompensasi (X_2)	5,635	0.000	0.256

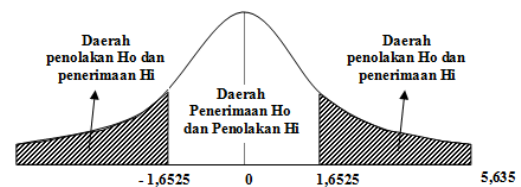
Sumber: Lampiran

a) Berdasarkan Tabel 19 terlihat bahwa variabel kelaiklautan kapal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H_0 ditolak), karena nilai t_{hitung} ($=12,626$) $>$ t_{tabel} ($=1,6525$). Dari pengolahan data dengan SPSS disamping diperoleh informasi t_{hitung} , juga memberikan informasi nilai (sig) 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05).

b) Variabel sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H_0 ditolak), karena nilai t_{hitung} ($=5,635$) $>$ t_{tabel} ($=1,6525$). Dari pengolahan data dengan SPSS disamping diperoleh informasi t_{hitung} , juga memberikan informasi nilai (sig) 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05).



Gambar 5.
Uji Parsial Pengaruh Variabel Kelaiklautan kapal (X_1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)



Gambar 6.
Uji Parsial Pengaruh Variabel Sistem Kompensasi (X_2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kesimpulan Hasil Pengujian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilakukan pengujian hipotesis.

Berdasarkan Hasil perhitungan Uji F dapat diketahui bahwa variabel (kelaiklautan kapal (X_1), sistem kompensasi (X_2)) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung 213,775 yang lebih besar dari F tabel 2,6498 pada tingkat signifikansi 0,05.

Sedangkan hasil Uji t, variabel kelaiklautan kapal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal

ini ditunjukkan oleh nilai t hitung 12,626 yang lebih besar dari t tabel 1,6525, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05

Uji t variabel sistem kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung 5,635 yang lebih besar dari t tabel 1,6525 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

Jadi secara simultan kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara parsial variabel X_1 , X_2 berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui variabel bebas (X_1 , X_2) manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja (Y), maka dilakukan dengan cara membandingkan koefisien beta. Variabel bebas yang memiliki koefisien beta terbesar berarti memiliki pengaruh terbesar pula. Koefisien beta masing-masing variabel bebas dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam Tabel 5.19 adalah X_1 (0,573), X_2 (0,256). Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa variabel X_1 (kelaiklautan kapal) memiliki koefisien beta terbesar.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (kelaiklautan kapal) memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Dari hasil analisis uji t (parsial) variabel X_1 berpengaruh signifikan, hal ini tampak pada hasil kuisioner tentang kelaiklautan kapal perlu ditingkatkan yaitu pada alat-alat keselamatan kapal, kesejahteraan anak buah kapal. Alat-alat keselamatan harus dalam keadaan siap pakai, dimana akan dapat dipergunakan sewaktu-waktu apabila terjadi keadaan darurat (kebakaran di atas kapal, kapal tenggelam, dll.). Untuk variabel X_2 tentang sistem kompensasi mempunyai pengaruh

terhadap kepuasan kerja pada anak buah kapal. Dengan upah yang layak dan dapat mencukupi kebutuhan dasar keluarga maka akan dapat menjadi faktor utama dari kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dibahas sebelumnya, maka peneliti dapat kemukakan beberapa kesimpulan dari penelitian ini

1. Setiap peningkatan nilai dari masing-masing variabel bebas akan diikuti oleh peningkatan pada variabel terikat.
2. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai R berganda sebesar 0,754.
4. Besarnya kontribusi atau pengaruh variabel kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 56,9% sedangkan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, diantaranya : lingkungan kerja, tingkat stress, tingkat konflik.
5. Dari kedua variabel tersebut, variabel X_1 (kelaiklautan kapal) memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil, maka dapat dikemukakan beberapa saran dari penelitian ini, antara lain :

PT. SPIL hendaknya mempertahankan dan bahkan meningkatkan kelaiklautan kapal dan sistem kompensasi agar kepuasan kerja meningkat. Dari kedua variabel tersebut, variabel yang mempunyai

pengaruh yang paling kuat terhadap kepuasan kerja adalah kelaiklautan kapal, sehingga dapat disarankan untuk menitikberatkan pada kelaiklautan kapal. Kelaiklautan kapal disini dalam arti meningkatkan sistem keselamatan pelayaran. Karena dengan sistem keselamatan berlayar yang baik, maka kepuasan kerja pelaut lebih meningkat, terjamin keselamatan jiwa diatas kapal selama pelayaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar Saifuddin. (2000). *Sikap Manusia*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- DPC INSA SURABAYA. (2008). *Undang – Undang Republik Indonesia Nomer 17 tahun 2008 tentang Pelayaran*.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Husein, Umar. (2007). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama,.
- Irianto, Jusuf. (2001). *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:Insan Cendekia.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Politeknik Ilmu Pelayaran/Balai Pendidikan dan Latihan Pelayaran Semarang. (2002). *Basic Safety Training STCW Code Section A- VI / 1.2*, Semarang.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Refika Aditama.
- Singarimbun dan Effendi. (2005). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta:Penerbit LP3ES.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:ALFABETA.