http://ejournal.stipjakarta.ac.id

|  |  |
| --- | --- |
|  | *METEOR STIP MARUNDA* |
| ISSN : 1979 – 4746EISSN : | ***JURNAL PENELITIAN ILMIAH*** ***SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN*** |

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

*Alfin Nur Isyan1, Atria Maharani, SE.M.MTr2*

*Politeknik Bumi Akpelni, Jl. Pawiyatan Luhur II/17, Bendan Dhuwur, Semarang, Indonesia*

*E-mail :* *alfin**isyan7009@gmail.com*

*atria.maharani@akpelni.ac.id*

*ABSTRAK*

 *Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari lingkungan kerja dan fasilitas yang ditetapkan oleh PT. Asia Marine Temas, serta mengetahui bagaimana tanggapan atas respon crew mengenai kinerja crew dengan kebijakan terkait dengan lingkungan kerja dan fasilitas kapal milik PT. Asia Marine Temas. Atas dasar kepentingan faktor lingkungan yang erat kaitannya dengan tingkat stres kerja crew serta fasilitas yang terkait pada kenyamanan dan keselamatan kerja untuk crew, maka penelitian ini menggunakan indikator kinerja crew untuk mengetahui pengaruh dari indikator lingkungan kerja dan fasilitas crew maka penulis memutuskan untuk menggunakan metode kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini. Dengan jumlah crew yang terikat kontrak kerja adalah sebagai populasi dengan jumlah 952 crew maka ditetapkan dengan menggunakan rumus solvin maka jumlah dari sampel adalah 100 crew. Dalam pengambilan data menggunakan angket pertanyaan/kuesioner dengan jumlah pertanyaan adalah 30 butir yang kemudian data akan diolah dengan menggunakan software SPSS 25.0. Analisis yang dugunakan adalah dengan tehnik analisis regresi linier, uji t dan uji f. Dengan hasil dari penelitian yang menunjukan bahwa faktor lingkungan kerja serta fasilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja crew kapal PT. Asia Marine Temas. Dari hasil penelitian tersebut maka dapat disumpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka dengan hal ini dapat dikatakan bahwa pentingnya peningkatan kinerja crew serta keterkaitan fasilitas terhadap kinerja juga memberi dampak yang signifikan. Oleh karena itu lingkungan kerja dan fasilitas perlu untuk diperhatikan oleh PT. Asia Marine Temas.*

 ***Kata kunci :*** *Lingkungan, Fasilitas, Kinerja Crew Kapal.*

*ABSTRACT*

 *The purpose of this study was to see the effect of the work environment and facilities set by PT. Asia Marine Temas, as well as knowing how to respond to crew responses regarding crew performance with policies related to the work environment and ship facilities owned by PT. Asia Marine Temas. On the basis of the importance of environmental factors that are closely related to crew work stress levels and facilities related to work comfort and safety for crew, this study uses crew performance indicators to determine the effect of work environment indicators and crew facilities, so the authors decided to use descriptive quantitative methods in this study. With the number of crew bound by work contracts as a population with a total of 952 crew, it is determined using the solvency formula, the total sample is 100 crew. In collecting data using a questionnaire with the number of questions is 30 items which then the data will be processed using SPSS 25.0 software. The analysis used is the technique of linear regression analysis, t test and f test. With the results of the study showing that work environment factors and facilities jointly affect the performance of PT. Asia Marine Temas. From the results of this study, it can be concluded that the work environment has an effect on performance, so with this it can be said that the importance of improving crew performance and the linkage of facilities to performance also has a significant impact. Therefore the work environment and facilities need to be considered by PT. Asia Marine Temas.*

***Keywords****: Environment, Facilities, Crew Performance.*

1. **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam sistem organisasi yang berperan aktif dalam perencanaan, pemberlakuan, dan mewujudkan tujuan dari organisasi suatu perusahaan. Keberhasilan organisasi perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Guna mencapai keberhasilan tersebut tentunya suatu perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatan kinerja sumber daya manusia. Peningkatan tersebut akan membawa kemajuan suatu perusahaan untuk dapat terus bersaing di lingkungan bisnis. Dalam upaya membawa kemajuan suatu perusahaan, faktor lingkungan kerja dan fasilitas menjadi penting untuk diperhatikan.

PT. Asia Marine Temas merupakan perusahaan yang berdiri pada 18 Agustus 2017 sebagai anak perusahaan dari PT. Temas Shipping dengan induk perusahaan PT. Temas Tbk atau yang dulu disebut dengan PT. Tempuran Emas Tbk. Perusahaan yang berdiri di Jakarta pada 17 September 1987 yang sekarang dikenal luas dengan nama PT. Temas Tbk ini didirikan oleh Harto Kusumo, Wong Chau Lin dan Koentojo. PT. Temas Tbk merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang merintis pelayanan pengiriman barang dalam peti kemas melalui jalur laut, perseroan yang unggul dalam pelayanan jasa transportasi peti kemas dan jasa bongkar muat peti kemas saat ini memiliki kapal sebanyak 49 kapal berjenis kontainer dan berbendera Indonesia.

Sejak berdiri pada tahun 2017 dengan menjalin kerja sama untuk program Tol Laut rute T-4, kemudian pada tahun 2018 kembali menjalin kerja sama untuk program Tol laut rute T-9 dan T-11, dan terakhir pada tahun 2019 kembali mengikuti programTol Laut rute T-13. PT. Asia Marine Temas merupakan perusahaan *Crew manning Agency* yang bergerak dibidang perekrutan crew kapal. PT. Asia Marine Temas berkewajiban untuk merekrut *crew* kapal sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi untuk menjadi sumber daya manusia di atas kapal.

**Kajian Literatur**

1. **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Serdamayanti, (2018) dalam Afandi, (2018) lingkungan kerja adalah suatu tempat berisi sebuah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung tercapainya visi dan misi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2012) dalam Afandi, (2018) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Schultz (2010) dalam Muslimat, (2014) menyatakan “Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja”. Sedangkan Menurut Alex Nitisemo (2009) dalam Nurwibowo, (2016) menyatakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”

1. **Pengertian fasilitas**

Fasilitas merupakan alat yang digunakan oleh setiap karyawan dalam memudahkan dan menyelesaikan setiap pekerjaanya. Setiap perusahaan memberikan fasilitas yang berbeda-beda bentuk dan jenisnya, tergantung dari apa yang di butuhkan setiap karyawannya dalam bekerja.

Menurut Pangarso dalam Yuliana, Rini (2019) dalam Ardila et al., (2021) fasilitas merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Fasilitas adalah semua infrastruktur yang dapat memfasilitasi pelaksanaan suatu pekerjaan. Fasilitas penuh akan mendorong munculnya hasil kerja yang efektif dan mendorong peningkatan kualitas sesuai standar yang ada. Dengan kelengkapan fasilitas kerja yang disedakan oleh perusahaan kepada karyawan, diharapkan tujuan perusahaan akan tercapai.

1. **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan outcome. Ukuran kinerja pada dasarnya adalah kualitas. Unsur nilai kualitasnya bisa meliputi aspek keefektifan, efisien, kecermatan (*accuracy*), keawetan (*durable*), kecocokan (*relevance*), mengesankan (*impressive*), pemenuhan terhadap standar.keadaan *tally sheet*, *tally sheet* juga dibuat untuk mencatat semua barang yang dibongkar. *Tally sheet* juga harus ditanda tangani oleh petugas yang mencatat juga harus di *countersigned* oleh petugas kapal mungkin ada ketidaksesuaian (*dispute*) dari muatan yang ada.

Menurut Dr. Mohammad Faisal Amir (2015:3) dalam Rosento et al., (2018) kinerja merupakan hal yang harus dipahami dan diketahui oleh pihak tertentu untuk menilai pencapaian keberhasilan dari visi yang diharapkan oleh suatu organisasi/perusahaan, serta perlu juga untuk mengetahui dampak guna keperluan pengambilan kebijakan selanjutnya. Menurut Masram & Mu’ah, (2017) dalam Veithzal Rivai, (2020) “*kinerja merupakan bentuk atas pekerjaan baik secara kualitas atau kuantitas yang dilaksanakan atas dasar kewajiban yang diberikan oleh organisasi/perusahaan*”.

Mangkunegara (2016) dalam (Eni, 2018) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Permormance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. **METODE**
2. **Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersamaan) dua variabel bebas yang terdiri dari X1 lingkungan kerja dan X2 Fasilitas dengan variabel terikat Y yaitu kinerja *crew.* Model regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

Y = a + B1X1 + B2X2 + e

Keterangan:

Y : Kelancaran bongkar muat

a : Konstanta

X1 : Pengaruh Cuaca

X2 : Penggunaan *Crane*

B1 : Koefisien variabel Pengaruh Cuaca

B2 : Koefisien variabel Penggunaan *Crane*

e : Error distribances

1. **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis yaitu pengujian untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel bisa berlaku untuk populasi (dapat di generalisasikan).

1. Uji Koefisien Regresi secara bersama-sama (Uji F)

Uji simultan (uji f) digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kepribadian, kemampuan, dan motivasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Pengujian simultan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (n-k-1). Pengujian hipotesis untuk uji simultan dilakukan dengan membandingkan antara nilai Fhitung dengan nilai Ftabel dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

* 1. Jika fhitung < ftabel, maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
	2. Jika fhitung > ftabel, maka independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
1. Uji Koefisien Regresi secara parsial (Uji T)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan uji t, dalam penelitian ini dilakukan uji parsial untuk mengetahui pengaruh cuaca dan penggunaan crane terhadap kelancaran bongkar muat batu bara.

Pengujian parsial dilakukan dua arah, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (n-k-1). Pengujian hipotesis untuk uji parsial dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan kriteria:

1. Jika thitung > ttabel maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap.
2. Jika thitung < ttabel maka variabel independen tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan.
3. Uji Determinasi R square (R2)

Menurut Ghozali dalam Ressa (2017) koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memenangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
2. **Uji Analisis 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. Regresi linier berganda dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda :

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**

1. **Uji Koefisien Regresi secara bersama-sama (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 pelaksaan uji t ini dilakukan dengan membandingan nilai thitung dengan ttabel

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.

* 1. Variabel lingkungan kerja (X1)

Nilai thitung variabel lingkungan kerja (X1) ialah sebesar 2,768 > ttabel yang sebesar 1,984 dan sig 0,007 < 0,05, dengan demikian ditarik kesimpulan bilamana bahwa thitung > ttabel sehingga H1 dapat diterima, yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tehadap kinerja *crew* PT. Asia Marine Temas.

* 1. Variabel fasilitas (X2)

Nilai thitung variabel fasilitas (X2) ialah sebesar 5,881 > ttabel yang sebesar 1,984 dan sig 0,000 < 0,05, dengan demikian ditarik kesimpulan bilamana bahwa thitung > ttabel sehingga H2 dapat diterima, artinya bahwa fasilitas berpengaruh positif tehadap kinerja *crew* PT. Asia Marine Temas.

1. **Uji Koefisien Regresi secara bersama-sama (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 signifikasi 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.

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai fhitung sebesar 26,976 > ftabel yaitu sebesar 3,09 dan sig 0,000 < 0,05, dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa H3 dapat diterima yang artinya lingkungan kerja dan fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja *crew* PT. Asia Marine Temas.

1. **Uji Determinasi R square (R2)**

Uji koefisien determinasi (R2) digunakan untuk melihat bagaimana kemampuan dari model regresi ini untuk dapat menerangkan variabel yang terkaitt. 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 Koefisien determinasi (R2)

Dapat diketahui nilai adjusted R square ialah 0,344 atau 34,4%. Hal ini menunjukan 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.

1. **KESIMPULAN**

Penelitian ini ditulis bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan fasilitas terhadap kinerja *crew* di atas kapal PT. Asia Marine Temas.

* + 1. Kesimpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *crew* kapal PT. Asia Marine Temas. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan dapat meningkatkan kinerja *crew* kapal PT. Asia Marine Temas.
		2. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *crew* kapal PT. Asia Marine Temas. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas fisik dan non fisik yang diberikan oleh perusahaan kepada *crew* dapat meningkatkan kinerja *crew* kapal PT. Asia Marine Temas.
		3. Berdasarkan uji penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel fasilitas memiliki pengaruh lebih besar daripada lingkungan kerja terhadap kinerja *crew* kapal karena fasilitas memiliki peran penting untuk menunjang pekerjaan masing-masing *crew* kapal. Karena pada dasarnya lingkungan kerja diatas kapal sudah disesuaikan dengan kondisi lingkungan diatas kapal. Oleh karena itu kembali kepada *crew* kapal apabila mendapatkan fasilitas yang nyaman, lingkungan kerja yang ada disekitar *crew* akan mengikuti kondisi yang ada pada saat *crew* melaksanakan pekerjaan.
1. **DAFTAR PUSTAKA**
2. Afandi. (2018). Kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Molucca Medica*, *11*(April), 13–45.
3. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
4. Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
5. 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) Kebupaten Mukomuko. *Jurnal Maritim*, *3*(1), 18–28.
6. 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.
7. Azizah, S. Y. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ABK Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
8. Lucia Endang Wuryaningsih. (2021). Kinerja Karyawan ,Motivasi dan disiplin kerja pada PT Asahi Indonesia. *Research in Economics and Management*, *5*
9. Mangkunegara, D. A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya Offset.
10. Muqlison, S. I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Orela ShipyardDi Gresik Jawa Timur*. 9–31.
11. 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.
12. 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.
13. Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Di Bjb Syariah Cabang Soreang Kabupaten Bandung. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951– 952.*, *3*(1), 10–27.