

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW*
TERHADAP KINERJA *CREWING DEPARTMENT*
DI PT BERLIAN LAJU TANKER**

Oleh :

NATASYA MONICA SIAHAAN

NRP. 463200672

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2024

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW*
TERHADAP KINERJA *CREWING DEPARTMENT*
DI PT BERLIAN LAJU TANKER**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

Oleh :

NATASYA MONICA SIAHAAN

NRP. 463200672

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA


2024

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



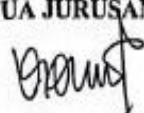
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NATASYA MONICA SIAHAAN
NRP : 463200672
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Program Studi : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW*
TERHADAP KINERJA *CREWING DEPARTMENT*
DI PT BERLIAN LAJU TANKER

Pembimbing Utama

Titis Ari Wibowo, S.Si.T., M.M.Tr
Penata Tk. I (III/d)
NIP : 19820306 200502 1 001

Jakarta, 5 Juni 2024
Pembimbing Pendamping

Sursina, S.T., M.T
Penata Tk. I (III/d)
NIP : 19720723 199803 2 001

KETUA JURUSAN KALK

Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M. M.Tr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19831227 200812 2 002

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NATASYA MONICA SIAHAAN
NRP : 463200672
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Program Studi : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT*
CREW TERHADAP KINERJA *CREWING*
DEPARTMENT DI PT BERLIAN LAJU TANKER

Ketua Penguji

Dr. Arif Hidayat, S.Pel., M.M.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19740717 199803 1 001

Anggota Penguji

Rosna Y Siahaan, S.Kom., M.M.Tr.
Pembina (IV/a)
NIP. 19720503 199803 2 003

Anggota Penguji

Titis Ari Wibowo, S.Si.T., M.M.Tr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19820306 200502 1 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M. M.Tr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19831227 200812 2 002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat Rahmat dan hidayah-Nya yang tidak terkira sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang Dimana merupakan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program Pendidikan Diploma IV KALK yang diselenggarakan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran(STIP) Jakarta. Dalam skripsi ini penulis memberi judul :

“PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW* TERHADAP KINERJA *CREWING DEPARTMENT* DI PT BERLIAN LAJU TANKER”

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan, baik ditinjau dari cara penyajian penulisan, materi, serta dalam penggunaan bahasa, mengingat akan keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi dapat disusun, kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr.Capt. Tri Cahyadi,M.H.,M.Mar.Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta;
2. Ibu Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M.M.Tr. selaku Ketua Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan;
3. Bapak Titis Ari Wibowo, S.Si.T., M.M.Tr. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu untuk membimbing materi skripsi ini.
4. Ibu Sursina. ST., MT.. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu untuk membimbing proses penulisan skripsi ini.
5. Kepada Seluruh Dosen, Staf Pengajar, Perwira, Instruktur Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta yang telah membimbing dan mendidik penulis selama dalam masa perkuliahan.
6. Kepada seluruh Pemimpin dan Staf PT Berlian Laju Tanker dalam memberikan ilmu dan data sewaktu Penulis melaksanakan praktek darat.

7. Kedua Orang Tua yang tersayang dan tercinta Bapak Jefri Siahaan dan Ibu Hotma Siregar yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh cinta kasih dan Abang tersayang Hatorangan Yohanes Siahaan serta adik Yessica Siahaan yang selalu memotivasi penulis untuk dapat menyelesaikan Pendidikan dan skripsi ini tepat pada waktunya.
8. Teman- teman Angkatan LXIII STIP JAKARTA, *Drumband* LXIII, *female cadet* LXIII, Kelas KALK 1 & 2 ECHO dan KALK 8 CHARLIE, Genki Genk yang banyak telah berjuang selama 4 tahun ini. Terimakasih untuk kebersamaan dan pemicu semangat.
9. Kepada kakak dan Adikku Putri karnia Barus dan Pince Citra Simanjuntak, terimakasih sudah menemani suka dan duka selama penulis menyelesaikan skripsi ini tepat waktunya.
10. Kepada Teman- Teman tercinta dan tersayangku (Angie, Evelin ,Venessa,Andini) terimakasih sudah menemani suka dan duka selama penulis menyelesaikan skripsi ini tepat waktunya.
11. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih atas bantuannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan baik dari susunan kalimat serta pembahasan materi akibat keterbatasan penulisan dalam menguasai materi. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis dalam kesempurnaan skripsi ini. Semoga dengan selesainya skripsi ini dapat menambah wawasan dan ilmu yang berguna nantinya bagi penulis dan juga para pembaca di masa yang akan datang.

Jakarta, 5 Juni 2024

Penulis,

Natasya Monica Siahaan

NRP. 463200672/K

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
TANDA PERSETUJUAN	SKRIPSI
Error! Bookmark not defined.	
TANDA PENGESAHAN	SKRIPSI
Error! Bookmark not defined.	
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	3
C. BATASAN MASALAH.....	3
D. RUMUSAN MASALAH.....	4
E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	4
F. SISTEMATIKA PENULISAN.....	5
BAB II : LANDASAN TEORI.....	6
A. DEFINISI OPERASIONAL.....	6
B. DEFINISI TEORI.....	8
C. KERANGKA PEMIKIRAN.....	26
D. HIPOTESIS.....	27
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN.....	28
B. METODE PENDEKATAN.....	28
C. SUMBER DATA.....	29
D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	29
E. POPULASI, SAMPEL, DAN TEKNIK SAMPLING.....	31
F. TEKNIK ANALISIS DATA.....	32
BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	38
A. DESKRIPSI DATA.....	38
B. ANALISIS DATA.....	58
C. PEMECAHAN MASALAH.....	66

BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
	A. KESIMPULAN.....	68
	B. SARAN.....	69
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Berlian Laju Tanker.....	40
Gambar 4.2 Hasil Kurva Uji Hipotesis	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Tabel 3.1 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert (<i>Likert Scale</i>).....	30
Tabel 3.2 Kategori Koefisien Reliabilitas	34
Tabel 3.3 Kategori Koefisien Korelasi.....	36
Tabel 4.1 Daftar kapal milik PT. Berlian Laju Tanker	39
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Umur	41
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.4 Identitas Lama Bekerja Responden.....	42
Tabel 4.5 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan X.1	43
Tabel 4.6 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.2	43
Tabel 4.7 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.3	44
Tabel 4.8 Penilaian responden mengenai pernyataan X.4	44
Tabel 4.9 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.5	45
Tabel 4.10 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.6	45
Tabel 4.11 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.7	46
Tabel 4.12 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.8	47
Tabel 4.13 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.9	47
Tabel 4.14 Penilaian responden mengenai X.10.....	48
Tabel 4.15 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Mekanisme <i>Replacement Crew</i> (X).....	48
Tabel 4.16 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.1	50
Tabel 4.17 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.2	50
Tabel 4.18 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.3	51
Tabel 4.19 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.4	51
Tabel 4.20 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.5	52
Tabel 4.21 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.6	52
Tabel 4.22 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.7	53
Tabel 4.23 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.8	54
Tabel 4.24 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.9	54
Tabel 4.25 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.10	55
Tabel 4.26 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja <i>Crewing Department</i> (Y).....	55

Tabel 4.27 Rekapitulasi Responden	57
Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.29 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	61
Tabel 4.30 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	61
Tabel 4.31 Hubungan Interval Koefisien Korelasi	62
Tabel 4.32 Hasil Uji Koefisien Korelasi	62
Tabel 4.33 Hasil Uji Regresi (Coefficient)	63
Tabel 4.34 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63
Tabel 4.35 Hasil Uji t.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : SIUPAL

Lampiran 2 : Crew Personal Data

Lampiran 3 : Recapitulation Crew

Lampiran 4 : Email Dari Pihak Kapal Mengenai Replacement Crew

Lampiran 5 : Kuesioner

Lampiran 6 : Hasil Data Kueisioner Variabel X

Lampiran 7 : Output SPSS

Lampiran 8 : Hasil Data Umur,Kode Pendidikan, Jenis Kelamin

Lampiran 9 : Distribusi Nilai ttabel

Lampiran 10 : Distribusi Nilai rtabel

Lampiran 11 : Foto Kegiatan Replacement Crew

Lampiran 12 : Studi Kasus Replacement Crew Yang Sakit Saat Di Atas Kapal

Lampiran 13 : SOP Rekrutment

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan negara maritim Indonesia merupakan negara maritim, terletak di wilayah maritim yang luas dengan banyak pulau dan dikelilingi oleh lautan dan perairan. Tentu saja kita sangat bergantung pada transportasi laut untuk memudahkan perpindahan masyarakat antar pulau.

Angkutan laut merupakan sarana angkutan penting baik angkutan penumpang maupun barang yang tidak dapat dilakukan dengan alat angkutan lain. Jenis angkutan ini mampu mengangkut hingga beberapa ribu penumpang dan ratusan ribu muatan. Bagi Indonesia, negara kepulauan terbesar di dunia, hal ini penting bagi pemerataan ekonomi dan pembangunan sosial budaya nusantara.

Potensi dan peran transportasi laut belum seluruhnya didukung oleh sistem keselamatan dan keamanan yang kondusif serta sarana dan prasarana yang mencukupi. Berbagai kesulitan muncul dalam upaya meningkatkan kualitas jangkauan pelayanan, perbaikan sarana dan prasarana, termasuk mempertahankan dan meningkatkan keselamatan pengguna jasa transportasi. Rintangan dalam peningkatan kinerja pelayanan transportasi sudah disadari dan masih banyak yang harus dilakukan oleh pemerintah. Oleh sebab itu pemerintah lewat program kerjanya terus mengupayakan untuk memenuhi tingkat kekurangan, tingkat keandalan, keselamatan dan kepuasan pengguna jasa, baik melalui pembinaan sumber daya manusia (awak kapal), kelayakan armada, kondisi teknis baik sarana maupun prasarana, manajemen operasional serta kualitas penegakkan hukum dibidang transportasi laut.

PT Berlian Laju Tanker yang memiliki divisi *Crewing* untuk menangani berbagai hal yang berkaitan dengan naik turunnya awak kapal, penyediaan awak kapal untuk memenuhi armada, pemeliharaan awak kapal, serta perencanaan untuk menempatkan awak kapal pada kapal yang sesuai. Perusahaan pelayaran haruslah menjalankan sistem pergantian *crew* kapal dengan baik dan siap untuk memenuhi kebutuhan armada yang dibutuhkan.

Sumber daya *crew* kapal yang berkualitas sangat dibutuhkan perusahaan pelayaran dalam menghadapi era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi transportasi laut dan perkapalan. Awak kapal harus memiliki kompetensi tidak hanya pandai tetapi juga memenuhi syarat kualitas standar yang ditentukan perusahaan sehingga pekerja yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai harapan perusahaan.

Dari sinilah, perusahaan di negara-negara maju mencari Sumber Daya Manusia (SDM) pelaut ke negara berkembang yang memiliki banyak pelaut, salah satunya Indonesia. Banyaknya permintaan Sumber Daya Manusia (SDM) pelaut di negara-negara berkembang ini malah yang menyebabkan munculnya perusahaan *crew manning* seperti PT Berlian Laju Tanker untuk mencari pelaut. Mereka memerlukan *crew* yang berkualitas baik untuk dipekerjakan di kapal mereka.

Untuk memenuhi kebutuhan *crew* kapal tersebut, oleh karena itu Perusahaan membuat kebijakan dalam pembuatan kontrak bagi awak kapal. Kebijakan ini dibuat untuk memberikan ikatan bagi kedua belah pihak tentang tugas, hak dan kewajiban selama bekerja di atas kapal sehingga menguntungkan bagi Perusahaan dan *crew* kapal. Perusahaan Pelayaran haruslah menjalankan pengawakan kapal yang baik dan siap untuk memenuhi armada yang ada di dalam Perusahaan pelayaran itu sendiri. Namun pada kenyatannya untuk pemenuhan *crew* sering terjadi kurang atau tidak bisa memenuhi jumlah kebutuhan kapal yang dioperasikan oleh Perusahaan dan mengakibatkan perencanaan pergantian rotasi *rolling crew* menjadi tidak sesuai dengan perencanaan jadwal awal yang sudah dibuat yang menyebabkan kurangnya *crew* untuk dicalonkan di atas kapal.

Permasalahan yang telah terjadi pada PT Berlian Laju Tanker adalah *ex-crew* yang sudah direncanakan sebagai awak kapal pengganti untuk bekerja Kembali dengan PT Berlian Laju Tanker setelah mereka beristirahat di darat ternyata banyak yang tidak memenuhi panggilannya dengan berbagai macam alasan dari *ex-crew* tersebut. Sehingga divisi *crewing* harus mencari awak kapal baru untuk memenuhi rencana rotasi awak kapal yang telah direncanakan sebelumnya.

Replacement crew kapal merupakan kegiatan yang sangat penting di PT Berlian Laju Tanker. Kegiatan ini ialah proses penggantian *crew* di atas kapal dengan *crew* baru yang akan dipekerjakan di atas kapal berdasarkan rencana atau jadwal yang ditentukan perusahaan pelayaran, karena kontrak pelaut telah selesai maka ia harus berganti posisinya di atas kapal.

Divisi Crewing telah Menyusun rencana rotasi pergantian awak kapal untuk 9 buah kapal yang dimiliki oleh PT Berlian Laju Tanker. Setiap tiga bulan sekali agar rotasi awak kapal dapat berjalan sesuai dengan PKL yang telah dimiliki awak kapal yang akan *on board*. Maka dari itu, PT Berlian Laju Tanker diminta untuk melaksanakan mekanisme *replacement crew* dengan sangat efektif, agar kinerja *crewing department* dapat bekerjasama dengan *ship owner* semakin baik. Penerapan mekanisme *replacement crew* pada PT Berlian Laju Tanker masih belum berjalan secara baik sehingga dibutuhkan perbaikan. Perusahaan telah berupaya memberikan perbaikan yang berkaitan dengan kendala itu, namun belum memberikan hasil yang efektif dan masih diperlukannya perbaikan. Maka dari itu, berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik membuat penelitian dengan judul:

**“PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW* TERHADAP
KINERJA *CREWING DEPARTMENT* DI PT
BERLIAN LAJU TANKER ”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Tidak sebandingnya permintaan *crew* dengan ketersediaan *crew stand by* pada PT Berlian Laju Tanker.
2. Belum optimalnya kinerja *crewing department* dalam *replacement crew* yang tersedia.
3. Kurang disiplinnya *crewing department* dalam pengarsipan dokumen
4. Belum optimalnya hasil *test crew* yang dilaksanakan di PT. Berlian Laju Tanker
5. Ketidaktepatan masa kontrak kerja awak kapal terhadap kontrak kerja yang terjadi di atas kapal.

C. BATASAN MASALAH

1. Tidak sebandingnya permintaan *crew* dengan ketersediaan *crew stand by* pada PT Berlian Laju Tanker
2. Belum optimalnya kinerja *crewing department* dalam *replacement crew* yang tersedia

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti merumuskan permasalahan:

1. Seberapa besar pengaruh permintaan *crew* dengan ketersediaan *crew stand by* terhadap kinerja *crewing department*?
2. Sejauh mana pengaruh kinerja *crewing department* dalam *replacement crew* yang tersedia terhadap kinerja *crewing department*?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh mekanisme *Replacement crew* terhadap kinerja *crewing department* pada PT.Berlian Laju Tanker
- b. Untuk mengetahui pengaruh permintaan *crew* dengan ketersediaan *crew standby list* terhadap kinerja *crewing department* pada PT.Berlian Laju Tanker.

2. Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang didapatkan dari pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

- a. Manfaat secara teoritis
Sebagai kontribusi atau masukan yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu yang berhubungan dengan pengaruh *replacement crew* kapal terhadap kinerja *Crewing* di PT Berlian Laju Tanker.
- b. Manfaat secara praktis
Sebagai sumbangan pemikiran dalam pelaksanaan mekanisme *crew replacement*. Karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan Perusahaan.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan dalam mengikuti seluruh uraian dan pembahasan atas skripsi ini maka penulisan skripsi ini dilakukan dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menerangkan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, pembahasan masalah dan sistematika penulisan. Latar belakang berisi tentang alasan pemilihan judul dan pentingnya judul skripsi yang dipilih. Perumusan masalah adalah uraian tentang masalah yang diteliti. Tujuan penelitian berisi tujuan spesifik yang akan dicapai melalui kegiatan penelitian. Manfaat penelitian berisi uraian tentang manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini terdiri dari tinjauan pustaka dan kerangka pikir penelitian. Tinjauan pustaka berisi teori atau pemikiran serta konsep yang melandasi judul penelitian. Kerangka pikir penelitian merupakan pemaparan kerangka berfikir penelitian secara kronologis dalam menjawab atau menyelesaikan pokok permasalahan penelitian berdasarkan pemahaman teori dan konsep.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum PT Berlian Laju Tanker sebagai objek penelitian, analisis hasil penelitian dan pembahasan masalah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dimana akan disimpulkan pernyataan secara efektif berdasarkan pada hasil analisis dan berhubungan dengan masalah penelitian. Pada bab ini juga berisi saran yang merupakan pernyataan singkat dan jelas berdasarkan dengan hasil pembahasan dan berhubungan dengan masalah penelitian yang bersifat masukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional adalah definisi yang berguna untuk variable atau istilah lain yang dianggap penting dan sering digunakan. Bab ini memberikan beberapa pengertian dan istilah yang diambil dari berbagai buku referensi, jurnal ilmiah, dan pendapat para ahli untuk membuat skripsi lebih mudah dipahami. Istilah-istilah ini termasuk:

1. Mekanisme *Replacement Crew*

Menurut Moenir (2013:53), mekanisme adalah kumpulan alat yang digunakan untuk menyelesaikan masalah yang terkait dengan proses kerja dengan tujuan mengurangi kesalahan dan mencapai hasil yang optimal. Rotasi kerja, menurut Robins (2006:649), adalah "perubahan periode karyawan dari satu tugas ke tugas lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan." Penulis menemukan bahwa mekanisme pergantian awak kapal adalah proses pergantian awak kapal karena masa kontrak awak kapal telah habis. Awak kapal yang baru akan digantikan sesuai dengan prosedur perusahaan dan sesuai dengan sertifikat mereka.

2. *Crew* atau Awak Kapal

Awak kapal adalah orang yang dipekerjakan atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil.

Awak kapal juga didefinisikan sebagai orang yang dipekerjakan atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil (Nabil 2022).

Menurut Undang-Undang RI No.17 Tahun 2018 tentang pelayaran Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 sebagai berikut : Ayat 40 : Awak kapal adalah orang yang berkerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Cukup jelas bahwa semua posisi kapal dari kapten sampai messboy adalah awak kapal. Menurut Wisnu Handoko & Willem Thobias Fofid (2019), awak kapal adalah mereka yang tercantum dalam siji awak kapal dan telah membuat Perjanjian Kerja dengan Perusahaan Kapal. Awak Kapal ini terdiri dari Perwira dan Anak Buah Kapal. Menurut para ahli, kru juga dapat didefinisikan sebagai setiap orang yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaannya di atas kapal, yang diberikan kesempatan untuk bekerja di atas kapal saat divisi *crewing* membutuhkannya saat kapal beroperasi.

3. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* yaitu hasil kerja, prestasi kerja atau apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Akan tetapi, kinerja mempunyai banyak pengertian, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Mangkunegara (2014:9) berpendapat bahwa kinerja ialah hasil dari kemampuan seorang pegawai untuk menghasilkan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian di atas, penulis bisa memahami bahwasannya kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan. Helfert (dalam Yusuf, 2010) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil keputusan individu yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen. *Performance* atau kinerja umumnya diberikan batasan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dipercayakan kepadanya.

B. DEFINISI TEORI

Teori adalah serangkaian dari bagian atau variabel serta detail yang saling berhubungan satu sama lain, kemudian akan menghasilkan sebuah pandangan sistematis mengenai fenomena dan fakta. Dalam menelusuri pembahasan dan pengetahuan mengenai pengaruh Mekanisme *Replacement* terhadap kinerja *Crewing* kapal di PT Berlian Laju Tanker, maka perlu diberikan penjelasan atau uraian terkait istilah yang berkaitan dengan pembahasan skripsi untuk mempermudah dan menyempurnakan penulisan pada skripsi ini sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang diteliti secara teoritis.

1. Pergantian Crew (Crew change)

Crew change dalam Bahasa Indonesia diartikan sebagai pergantian kru. Ditinjau dari Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata pergantian berasal dari kata “ganti” dan pergantian memiliki arti sebagai perihal berganti (bergilir, beralih, berubah, bertukar). Beberapa perusahaan pelayaran memiliki sistem pengawakan sebagai laut tetap, seperti di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Tetapi banyak juga dari perusahaan yang memiliki sistem pengawakan untuk *crew* kapal secara kontrak seperti pada perusahaan pelayaran swasta menurut dari Engkos (2014).

Menurut Ronodipuro dan Husnan (2014), Pergantian (*turnover*) karyawan (*crew*) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar organisasi/ perusahaan. Pengertian mutasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017), mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi. Menurut Fakhrian (2017), *Sign On* adalah Pelaut yang akan bekerja diatas kapal diwajibkan untuk melapor kepada pejabat yang berwenang, yaitu Direktorat Jendral Perhubungan Laut Kementrian Perhubungan Republik Indonesia untuk melakukan pencantuman dan pengesahan tanggal serta tempat naik kapal yang akan dicatat dalam buku pelaut yang bersangkutan dengan melengkapi persyaratan *sign on*. Menurut Firmansyah (2021), *Sign Off* adalah pelaut yang akan dipindahkan ke kapal lain atau telah menyelesaikan masa kontrak yang ada pada PKL (Perjanjian Kerja Laut) dan hubungan kerja berakhir karena masa kontrak telah habis akan mendapatkan catatan Nahkoda mengenai konduite pelaut selama *on board*, diwajibkan untuk melapor kepada pejabat yang berwenang yaitu Direktorat Jendral Perhubungan Laut Kementrian Perhubungan Republik Indonesia untuk melakukan pencantuman dan pengesahan. *Replacement* atau

pergantian *crew* merupakan salah satu kegiatan paling penting pada perusahaan pelayaran dikarenakan *crew* kapal memiliki batasan waktu dalam satu kontrak kerja di atas kapal. Kegiatan tersebut memerlukan perhatian khusus dalam Perusahaan, karena melibatkan banyak pihak, yaitu *ship owner*, Nahkoda (sebagai perwakilan dari kapal) dan *crew* kapal yang akan digantikan ataupun yang akan menggantikannya (Nur Rohmah et al., 2017).

Pada perusahaan swasta khususnya yang menganut pegawai tetap, namun perlu ditindaklanjuti bahwa perlu adanya ABK dan Nahkoda cadangan yang *stand by* di darat dengan jumlah kurang lebih 20-50% aktif, jumlah ini tergantung pada kebutuhan yang dimiliki oleh perusahaan, *crew standby* dikhususkan untuk menggantikan ABK cuti, sakit maupun keperluan yang tidak terduga lainnya saat dilakukannya proses pergantian *crew* kapal.

- a. Syarat untuk dapat bekerja di atas kapal diantaranya:
 - 1) Memiliki Sertifikat kepelautan, yaitu:
 - a) Sertifikat Keahlian Pelaut
 - b) Sertifikat Keterampilan Pelaut
 - 2) Memiliki Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang telah sepakati antara *crew* kapal dan perusahaan kemudian di sahkan oleh Syahbandar
 - 3) Buku pelaut
 - 4) Pensijilan awak kapal
 - 5) Buku Pelaut
- b. Hal yang menyebabkan adanya pergantian *crew* di atas kapal (*sign on* atau *sign off*) diantaranya:
 - 1) Selesai masa kontrak kerja
 - 2) Sakit
 - 3) Mengikuti Pendidikan lanjutan atau Diklat Keahlian Pelaut
 - 4) Cuti
 - 5) Atas permintaan dari *crew*
 - 6) Mengurus revalidasi dan perpanjangan surat maupun dokumen pribadi seperti, passport, *seaman book*, dan sebagainya.

Adanya pergantian *crew* merupakan bagian penting pada suatu perusahaan dikarenakan seorang *crew* memiliki batasan durasi dimana *crew* tersebut bekerja di atas kapal pada waktu rentang masa satu kontrak kerja di atas kapal. Kegiatan ini harus di perhatikan secara seksama karena melibatkan banyak pihak, yaitu *ship*

owner, Nahkoda (sebagai perwakilan dari seluruh *crew* di atas kapal) dan juga *crew* yang akan melakukan *crew replacement* (baik yang akan *sign on* ataupun *sign off*). Maka dari itu, pergantian kru kapal dapat diartikan sebagai suatu keadaan atau peristiwa perubahan, pertukaran, maupun peralihan orang yang bekerja dan dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Kegiatan pergantian kru kapal ini merupakan rangkaian suatu proses dalam rencana dan agenda mingguan hingga bulanan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan pelayaran oleh *crewing division* yang disesuaikan dengan kontrak kerja pelaut di kapal yang telah selesai masa kontraknya sehingga diperlukan proses pergantian kru kapal tersebut. Berikut ini merupakan beberapa kemungkinan atau suatu hal yang terjadi dalam pelaksanaan proses pergantian kru kapal di perusahaan pelayaran, yaitu:

- a. Masa kontrak kru yang bekerja di atas kapal telah selesai atau habis masa pelaksanaannya dengan menyesuaikan perjanjian kerja laut yang telah disetujui oleh pihak kru yang bersangkutan dan Perusahaan.
- b. Adanya kejadian yang tak terduga menyangkut keluarga atau kerabat kru kapal sehingga memungkinkan kru tersebut harus turun dari kapal, seperti: keluarga atau kerabat terdekat meninggal dunia, terjadinya bencana alam yang menimpa keluarga atau kerabat terdekat kru tersebut, dan kondisi sakit yang sangat serius yang dialami oleh keluarga atau kerabat terdekat kru tersebut sehingga membutuhkan keberadaan kru tersebut secara langsung dikala situasi genting tersebut.
- c. Adanya permintaan pergantian *Crew* kapal yang mendadak oleh Nakhoda (*Captain*) karena adanya suatu peristiwa yang merugikan pihak kru kapal lainnya yang berada di atas kapal sehingga diputuskan kru yang bersangkutan harus digantikan.
- d. Kondisi *Crew* kapal yang dalam kondisi sakit pada kurun waktu yang sangat lama dan tidak bisa menunaikan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga diputuskan oleh Nakhoda bahwa kru yang bersangkutan harus diturunkan dari kapal dan digantikan oleh kru lainnya yang sudah siap.
- e. Adanya dokumen dan sertifikat *Crew* kapal yang akan habis masa berlaku atau masa aktifnya sehingga kru kapal yang bersangkutan diharuskan untuk memperbarui (*update*) dokumen dan sertifikat yang akan habis masa

berlakunya tersebut dan Nakhoda akan meminta permintaan pelaksanaan pergantian kru kapal (*crew change*) kepada pihak perusahaan *crew manning agency* atau pihak *crewing* melalui e-mail.

Berikut ini adalah beberapa dokumen yang di perlukan dalam pergantian *crew* kapal :

1. *Sign on/ off passport* Yaitu pengesahan oleh imigrasi bahwa *crew* tersebut naik atau turun dari kapal. Persyaratan yang diperlukan adalah surat permohonan dari agen untuk Kabid Imigrasi dan *passport crew* yang akan di *on / off*.
2. *Sign on / off* buku pelaut Adalah pengesahan yang dilakukan oleh pejabat syahbandar yang menyatakan bahwa *crew* tersebut bekerja atau berhenti di kapal. Persyaratan yang diperlukan yaitu surat permohonan dari agen untuk Syahbandar dan buku pelaut.
3. PKL (Perjanjian Kerja Laut) Adalah perjanjian kerja antara *crew* kapal dengan perusahaan pemilik kapal.
4. SA (*Seafarer Assignment*) adalah dokumen *check list* yang berisi perlengkapan awak kapal yang harus dibawa.
5. IC (*Individual Contract*) adalah dokumen yang mencantumkan upah awak kapal yang akan naik ke atas kapal dan akan diberikan pada tiap bulan.
6. C03 dan C6 adalah dokumen yang berisi biodata awak kapal serta sertifikat masing-masing milik awak kapal yang tertera masa periode hingga masa berlakunya. Jadi, jika terdapat sertifikat yang sudah lewat masa berlakunya, maka awak kapal akan diintruksikan untuk memperpanjang masa berlaku sertifikat tersebut.

Berdasarkan pemaparan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pergantian dari *crew* kapal adalah suatu agenda sekaligus suatu kegiatan yang dikategorikan sebagai agenda mingguan maupun bulanan yang sangat vital pada suatu perusahaan pelayaran yang sekaligus sebagai perusahaan *crew manning* dalam proses perubahan, pertukaran, maupun peralihan orang yang akan bekerja ataupun dipekerjakan di atas kapal oleh seorang pemilik atau operator kapal untuk melaksanakan tanggungjawabnya di atas kapal sesuai dengan jabatannya. Perberlakuan proses pergantian *Crew* kapal ini dikarenakan adanya suatu batasan masa atau lama waktu kontrak kerja bagi jabatan para *Crew* kapal selama bekerja di atas kapal, sehingga dibutuhkan seorang *Crew* pengganti yang akan

melanjutkan tanggung jawab dan pekerjaannya yang dilakukan secara bergiliran dan bertahap di atas kapal.

Dalam hal ini, kegiatan atau agenda pergantian *Crew* kapal ini dibutuhkan pelaksanaan prosesnya dengan tingkat perhatian, ketelitian, dan kecermatan yang sangat tinggi bagi pihak perusahaan dalam mengamati rincian data rencana *crew on board* atau *crew joining* dan juga harus menyesuaikan dengan masa kontrak kerja *crew sign off* di kapal.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* yaitu hasil kerja, prestasi kerja atau apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Akan tetapi, kinerja mempunyai banyak pengertian, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Mangkunegara (2014:9) berpendapat bahwa kinerja ialah hasil dari kemampuan seorang pegawai untuk menghasilkan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian di atas, penulis bisa memahami bahwasannya kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan. *Performance* atau kinerja umumnya diberikan batasan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dipercayakan kepadanya.

Faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

- 1) Pendidikan.
- 2) Pengalaman
- 3) Motivasi.
- 4) Kesehatan.
- 5) Usia.
- 6) Keterampilan.

Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

- 1) Lingkungan fisik dan non fisik.
- 2) Kepemimpinan.
- 3) Komunikasi vertikal dan horizontal.
- 4) Kompensasi.
- 5) Fasilitas.

- 6) Pelatihan.
- 7) Beban kerja.
- 8) Prosedur kerja.
- 9) Sistem hukuman dan sebagainya.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- 1) Faktor Personal

Faktor personal pegawai terdiri dari unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- 2) Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan terdiri dari beberapa aspek yaitu kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.

- 3) Faktor Tim

Faktor tim terdiri berdasarkan kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan, dan kedekatan dengan anggota tim.

- 4) Faktor Sistem

Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

- 5) Faktor Kontekstual Kekuatan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Berarti jika kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh perilaku dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya tersebut. Dari beberapa pengertian di atas, kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan serta dukungan dari organisasi dan pihak yang terkait.

b. Faktor – Faktor Kinerja

Kinerja dapat tercapai jika seseorang atau pekerja ada upaya atau tindakan yang dihasilkan. Upaya itu berbentuk hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja bisa dihasilkan melalui pendidikan, pengalaman kerja serta profesionalisme. Pendidikan adalah modal yang paling dasar dan utama bagi seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut. Profesionalisme merupakan kombinasi dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja.

Menurut Mangkunegara (2015:13) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1) Faktor kemampuan

Karyawan dengan posisi dan keterampilan yang sesuai dalam melaksanakan tanggung jawab sehari-hari akan memperoleh hasil kinerja yang dibutuhkan lebih cepat. Maka dari itu, karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan kemampuan atau keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi sendiri diartikan suatu sikap pemimpin dan pegawai dalam situasi kerja di lingkungan organisasinya. Motivasi merupakan suatu keadaan yang menggerakkan diri pegawai untuk meraih tujuan kerja itu sendiri.

c. Peningkatan Kinerja

Salah satu bagian terpenting dari pencapaian tujuan perusahaan adalah upaya peningkatan kinerja karyawan. Pendapatan, lingkungan kerja, dan peluang berprestasi adalah elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keterampilan dan pengalaman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan diharapkan dapat meningkat akibat dari peningkatan gaji, lingkungan kerja dan peluang prestasi.

Hasibuan (2011:126) berpendapat produktivitas akan meningkat dengan cara meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga kerja, sistem kerja, teknik produksi, dan peningkatan keterampilan tenaga kerja. Seperti yang dikatakan sebelumnya, ada tiga faktor dalam menentukan kinerja setiap orang yaitu:

- 1) Kompetensi individu, terdiri dari: Kemampuan dan keterampilan, kebugaran jasmani dan kesehatan mental, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja serta motivasi dan etos kerja.
- 2) Dukungan organisasi terdiri dari: Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, lingkungan kerja yang nyaman, serta kondisi dan syarat kerja.
- 3) Dukungan manajemen, antara lain: Mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, Mendorong pekerja untuk meningkatkan kemampuannya, Membantu pekerja mengalami kesusahan dalam menjalankan pekerjaannya, Membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan aspek penting guna meningkatkan suatu organisasi secara efisien dan efektif, karena terdapatnya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi. Penilaian kinerja individu sangat berguna untuk dinamika pertumbuhan organisasi secara totalitas, lewat penilaian tersebut maka bisa diketahui kondisi sesungguhnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

e. Manfaat Kinerja

Menurut Fahmi (2016:204) ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengelola operasional organisasi secara efisien dan efektif melalui motivasi karyawan yang maksimal;
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan seperti promosi, mutasi, dan pemutusan hubungan kerja;
- 3) Mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan memberikan kriteria untuk seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan;
- 4) Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana cara atasan mereka menilai kinerja mereka;

f. Tujuan Penilaian Kinerja

Visi, misi, dan rencana strategis organisasi berfungsi sebagai dasar untuk menetapkan tujuan kinerja. Tujuan kinerja adalah untuk memastikan bahwa proses kinerja berjalan sesuai rencana Hasibuan (2008:87). Penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk kenaikan jabatan, penurunan jabatan, pemberhentian dan penetapan besaran balas jasa;
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat berhasil dalam melakukan pekerjaannya;
- 3) Sebagai dasar evaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan;
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan seberapa besar efektifnya jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan;
- 5) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan agar mencapai hasil kinerja kerja yang maksimal.

g. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Mangkuprawira dan Habies (2011:153) bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses kerja tertentu secara terencana pada waktu dan tempat karyawan dan organisasi bersangkutan. Adapun menurut Hasibuan (2005:94) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coutler (2016:263) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja Kualitas kerja dapat diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan penugasan keterampilan dan keahlian karyawan.
- 2) Kuantitas kerja Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam setiap jumlah unit, atau siklus kegiatan yang diselesaikan disebut sebagai kuantitas pekerjaan Jumlah karyawan yang diukur terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan serta hasilnya.
- 3) Ketepatan waktu Ketepatan waktu ialah tingkat suatu kegiatan pada awal waktu yang sudah ditentukan, dalam hal koordinasi dengan hasil *output*

dan mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Ketepatan waktu dihitung dari kegiatan yang diselesaikan dari awal waktu hingga jadi *output*.

- 4) Efektivitas Penggunaan sumber daya organisasi dioptimalkan dengan harapan dapat meningkatkan hasil pemanfaatan sumber daya masing-masing unit. Efektivitas kerja ditentukan oleh efisiensi kegiatan yang diselesaikan, serta efektifitas tugas yang diselesaikan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:9) ada beberapa dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas kerja

Menyatakan tentang kerapihan, keterkaitan, hasil kerja, ketelitian dengan mengabaikan jumlah pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik bisa mengurangi tingkat kesalahan, yang menguntungkan bagi keberhasilan organisasi.

- a) Kerapihan
- b) Ketelitian
- c) Kemampuan

- 2) Kuantitas Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang akan dilakukan dalam waktu tertentu sehingga efektivitas dan efisiensi dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi

- a) Kecepatan
- b) Kepuasan.

- 3) Tanggung jawab Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, bagaimana mereka mempertanggungjawabkan atas kerja mereka serta prasarana dan sarana yang digunakan setiap hari.

- a) Hasil kerja;
- b) Mengambil keputusan;
- c) Sarana dan prasarana.

- 4) Kerjasama Kesiapan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja baik di dalam maupun di luar tempat kerja dalam rangka meningkatkan kualitas pekerjaannya.

- a) Jalin kerjasama;
- b) Kekompakan.

- 5) Inisiatif Adanya inisiatif dalam anggota organisasi untuk mengambil inisiatif dan mengantisipasi masalah di tempat kerja tanpa menunggu arahan atau perintah yaitu kemandirian.

Agar meraih kinerja yang maksimal, setiap orang pada perusahaan wajib memiliki keahlian yang tepat (*creating capacity to perform*), bekerja keras dalam pekerjaannya (*showing the willingness to perform*) serta memiliki kebutuhan pendukung (*creating the opportunity to perform*). faktor tersebut penting, karena kegagalan adalah salah satu faktor yang bisa menimbulkan berkurangnya kinerja, dan pembentukan terbatasnya standar kinerja. Dari beberapa pendapat diatas diketahui bahwa kinerja karyawan memiliki unsur kemampuan, kecakapan, kedisiplinan, dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik.

3. Awak kapal (*Crew*)

Menurut Pasal 1 Undang – Undang sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Menurut Wisnu Handoko & Willem Thobias Fofid (2019), awak kapal adalah mereka yang tercantum dalam siji awak kapal dan telah membuat Perjanjian Kerja dengan Perusahaan Kapal. Menurut (Herman 2012), Anak Buah Kapal (ABK) adalah seseorang yang pekerjaannya berlayar di laut. Berarti seseorang yang mengemudi kapal atau membantu dalam operasi, perawatan atau pelayanan dari sebuah kapal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *crew* atau awak kapal adalah seseorang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji yang dibagi menjadi dua bagian kedudukan yaitu perwira kapal dan Anak Buah Kapal (Kurniawan, 2017).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Pengawakan Kapal, maka awak kapal memiliki hak dan kewajiban sebagai berikut:

a. Hak Awak Kapal (*Crew*)

- 1) Atas Imbalan setelah bekerja/upah.
- 2) Atas akomodasi dan sarana rekreasi di atas kapal.
- 3) Atas perawatan dan pengobatan jika dalam masa kontrak mengalami sakit ataupun kecelakaan kerja.
- 4) Atas cuti.
- 5) Hak untuk mendapatkan transportasi sebelum dan setelah masa kontrak untuk dapat pulang ke *homeport*.

b. Kewajiban Awak Kapal (*Crew*)

- 1) Mematuhi arahan dan perintah terutama yang diberikan oleh nahkoda.
- 2) Menjalankan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah disepakati.
- 3) Tidak meninggalkan pekerjaannya di atas kapal tidak dengan seijin dari nahkoda.
- 4) Mentaati dan menjalankan perintah yang diberikan oleh perusahaan pelayaran.

Setiap *crew* yang bekerja diatas kapal memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Tugas dan tanggung jawab *crew* kapal yaitu:

a. *Deck Department*

Bertanggung jawab untuk navigasi kapal, perawatan kargo dan bongkar muat di pelabuhan. Bagian *deck* juga bertanggung jawab untuk pemeliharaan kapal, operasional kapal, operasional pelayaran, dan semua urusan hukum dan perizinan perjalanan kapal. Berikut adalah bagian-bagian jabatan dari *deck department*:

- 1) *Master* atau nahkoda
 - a) Mengawaki kapal mengikuti peraturan yang ada.
 - b) Bertanggung jawab terhadap keselamatan yang ada di area kapal
 - c) Memeriksa dan memastikan bahwa kapalnya layak laut (*seaworthy*).
 - d) Mematuhi perintah Pengusaha kapal selama tidak menyimpang dari peraturan perundang – undangan yang berlaku.
- 2) *Chief Officer* (Mualim I)
 - a) Mengawasi terhadap pemeliharaan seluruh bagian kapal
 - b) Pengganti Nahkoda pada waktu Nahkoda berhalangan maka *Chief Officer* memimpin kapal atas perintahnya.
 - c) Mengatur muatan, persediaan air tawar, dan mengatur arah navigasi.
 - d) Kegiatan bongkar muat yang dilakukan diatas kapal.
- 3) *Second Officer* (Mualim II)
 - a) Memelihara serta menyiapkan peta-peta laut dan buku-buku petunjuk pelayaran.
 - b) Memelihara dan menyiapkan alat-alat pembantu navigasi *non* elektronik.
 - c) Bertanggung jawab atas bekerjanya dengan baik pesawat pembantu navigasi elektronik (radar).

- d) Memelihara *magnetic compas* serta bertanggung jawab pengisian kompas *error register book* oleh para mualim jaga.
- 4) *Third Officer* (Mualim III)
- a) Pemeliharaan dan kelengkapan *life boats, liferafts, lifebuoys* serta *lifejackets*, serta administrasi.
 - b) Bertanggung jawab pemeliharaan, kelengkapan dan bekerjanya dengan baik dari botol-botol pemadam kebakaran, alat-alat pelempar tali, alat-alat semboyan bahaya, alat-alat pernafasan.
 - c) Membuat sijil-sijil kebakaran, sekoci dan orang jatuh kelaut, dan memasangnya ditempat-tempat yang telah ditentukan.
 - d) Mengawasi pendugaan tanki-tanki air tawar atau ballast dan got-got palka serta mencatatnya dengan journal.
- 5) Bosun
- a) Sebagai kepla kerja ABK *deck*, memimpin atau mengarahkan ABK *deck*, mengambil inisiatif kerja.
 - b) Membagi tugas-tugas kepada ABK dengan baik setelah menerima perintah dari *Chief Officer*.
 - c) Ronda dengan teratur, memelihara semua hal yang menjadi tanggung jawabnya dan melaporkannya pada Nahkoda.
 - d) Memelihara alat kerja yang berada dibawah tanggung jawabnya.
- 6) *Able Seaman* (AB)
- a) Melaksanakan tugas jaga di anjungan, jaga tangga (*gangway*) pegang kemudi dan pengintai (*look-out*).
 - b) Menyiapkan bendera-bendera, alat pemadam di anjungan.
 - c) Kebersihan anjungan dan *gangway*, menunaikan perintah dari perwira *deck* yang bertugas sewaktu perawatan kapal atau penggunaan alat-alat navigasi, dan peralatan anjungan lainnya.
- 7) *Ordinari Seaman* (OS)
- a) Merawat lambung kapal.
 - b) Membantu penanganan muatan.
 - c) Dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan lain yang diperintahkan kepadanya.

b. *Engine Department*

Engine Department bertanggung jawab untuk menjalankan dan pemeliharaan peralatan mekanik dan listrik di seluruh kapal termasuk mesin utama, *boiler*, pompa, generator listrik, *generator plant refrigerasi*, dan penyimpanan air tawar. Berikut ini adalah bagian-bagian jabatan dari *engine department* :

1) *Chief Engineer*

- a) Memastikan bahwa semua personil departemen mesin dibiasakan dengan prosedur yang relevan.
- b) Mengeluarkan perintah yang jelas dan ringkas untuk insinyur dan lain-lain di departemen mesin.
- c) Menyesuaikan jam tangan ruang mesin untuk memastikan bahwa semua menonton penjaga cukup beristirahat dan cocok untuk tugas.
- d) Pastikan bahwa anak departemen mesin menjaga disiplin, kebersihan dan mengikuti praktek kerja yang aman.

2) *Second Engineer*

- a) Menjaga tambahan mesin, generator air tawar, mesin kerek, peralatan tambat, sekoci motor, darurat kompresor, pompa kebakaran darurat.
- b) Menganalisis air dan pengolahan kimia untuk pendingin mesin air utama.
- c) Melakukan pemeliharaan preventif pemadam kebakaran dan peralatan keselamatan dalam ruang ruang mesin, dan menginformasikan *Chief Engineer* dari setiap kekurangan.
- d) Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh *Chief Officer*.

3) *Third Engineer*

- a) Membantu *Chief Engineer* selama manouver kapal.
- b) Menjaga bahan bakar minyak dan pemurni minyak pelumas dan filter.
- c) Menjaga peralatan lainnya atau mesin di ruang mesin seperti diperintahkan oleh *Chief Engineer*.
- d) Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh *Chief Engineer*.

4) *Oiler*

- a) Mencatat pemasukan atau pengeluaran bahan bakar dan minyak lumas.
- b) Melaporkan kepada Masinis Jaga apabila ada kelainan pada pesawat-pesawat indikator minyak.

5) *Wiper*

Seorang *wiper* adalah awak yang paling junior di ruang mesin kapal. Peran *wiper* terdiri dari membersihkan ruang mesin dan membantu para masinis seperti yang diarahkan.

4. Rekrutmen Calon Awak Kapal

Rekrutmen (*recruitment*) merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut *Maritime Labor Convention* tahun (2006), pelayanan rekrutmen dan penempatan pelaut adalah seorang, perusahaan, institusi, agen atau organisasi lainnya, baik sektor umum maupun swasta yang telah membuat perjanjian dalam merekrut pelaut atas nama pemilik kapal atau penempatan pelaut oleh pemilik kapal. Rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan (Nurmansyah, 2011). Rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan (Hasibuan, 2017). Rivai (2014) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Tujuan utama dari rekrutmen yaitu menentukan pelamar-pelamar berkualifikasi dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk memenuhi kurangnya karyawan di perusahaan. Adapun beberapa tahapan dalam proses rekrutmen:

a. Identifikasi Kebutuhan Tenaga Kerja

Sebelum membuka lowongan kerja perusahaan harus dapat mengidentifikasi dengan tepat tenaga kerja seperti apa yang diperlukan. Tingkat pekerjaan, kebutuhan kualifikasi, kapabilitas dan jumlah karyawan yang dibutuhkan harus diidentifikasi dengan baik, sehingga perusahaan paham apa tenaga kerja yang dibutuhkan.

b. Perencanaan

Berbekal identifikasi yang tepat, kemudian perusahaan dapat menyusun rencana perekrutan tenaga kerja tersebut. Perencanaan disini berarti jumlah

tenaga kerja, media apa yang digunakan untuk meraih tenaga kerja tersebut, syarat, tahapan, yang diberikan, dan lain sebagainya.

f. Pencarian

Dalam proses rekrutmen tenaga kerja, tahap pencarian juga menjadi tahap penting. Sebagai perusahaan yang visioner, perusahaan harus mampu menjadi ‘Pemburu’, bukan ‘pengumpul’. Dianalogikan demikian karena sebagai pemburu perusahaan mencari mangsa terbaik dari yang sudah tersedia. Berbeda dengan pengumpul yang cenderung mengambil apa saja yang tersedia di pasar tenaga kerja.

g. Identifikasi Kandidat

Setelah mendapatkan kandidat yang memenuhi persyaratan, perusahaan kemudian harus dapat mengidentifikasi kandidat mana yang paling potensial. Proses ini akan jauh lebih mudah jika tiga tahap sebelumnya bisa dilakukan dengan baik dan maksimal.

h. Wawancara

Setelah mendapat karyawan terbaik yang telah diseleksi, baru perusahaan akan memanggil karyawan tersebut untuk dilakukan wawancara.

i. Penawaran Kerja

Setelah mendapatkan kandidat yang cocok, perusahaan kemudian bisa memberikan tawaran pada pekerjaan tersebut. Biasanya berkas yang digunakan adalah *offering letter*, yang berisi *jobdesc* dan besaran *salary* yang ditawarkan perusahaan. Selain itu juga bisa berisi mengenai syarat dan ketentuan detail untuk bergabung di perusahaan tersebut.

j. Proses *Onboarding*

Proses ini merupakan tahap akhir dari perekrutan tenaga kerja.

Rekrutmen sering diperlakukan seolah-olah sebagai sebuah proses satu arah yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon karyawan. Pendekatan ini disebut teori rekrutmen pencarian. Dengan demikian dalam praktiknya calon karyawan dan manajer saling bertatap muka dan menjalankan proses rekrutmen.

5. Armada kapal

Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah. Menurut hasil konvensi internasional IMO – terutama SOLAS & ILLC, tersebut hanya membatasi diri untuk jenis kapal dengan jenis internasional voyage, sehingga kategori kapal dengan kriteria yang ada dibawah ini mungkin tidak akan terikat pada aturan konvensi tersebut. Jenis SOLAS atau (*Safety of Life at Sea*) tidak akan berlaku untuk kriteria dengan kategori jenis kapal dibawah ini:

- a. Kapal perang dan kapal pasukan
- b. Kapal Cargo dengan tonase kurang dari 500GT
- c. Kapal yang tidak digerakkan dengan peralatan mekanis.
- d. Kapal kayu yang dibangun secara *primitive* (tradisional).

Demikian juga Kalau menurut ILLC atau (*International Load Line Convention*), juga tidak akan berlaku untuk jenis kategori kapal yang terdapat dibawah ini:

- a. Kapal Perang
- b. Kapal baru dengan panjang kurang dari 24 meter
- c. Kapal “*existing*” dengan *tonnage* kurang dari 150GT
- d. Kapal Ikan

Dengan demikian untuk Kapal-kapal yang tidak termasuk dalam kriteria diatas tidak tercakup dalam aturan konvensi, sehingga untuk istilah yang secara umum diberikan pada jenis jenis kapal-kapal tersebut adalah kategori Kapal Non-konvensi atau "*Non-convention Ship*". Berdasarkan logika, konvensi diatas memiliki arti tidak menyediakan satu peraturan spesifik yang berfungsi sebagai standar jaminan untuk kelayakan dan keselamatan yang terdapat pada kapal-kapal non-konvensi tersebut. Dengan demikian menjadi tugas dan kewajiban pemerintah setiap negara untuk memastikan bahwa ada dan tersedianya suatu peraturan spesifik yang menjamin kelayakan kapal-kapal non-konvensi di wilayah negaranya. Demikian juga kalau merujuk pada isi text dari UU RI No 17 tahun 2008 diatas, maka disini dijelaskan kalau pihak pemerintah memang memiliki kewajiban cakupan yang lebih luas daripada apa yang sudah disediakan oleh

konvensi internasional. Karena UU no 17 tahun 2008 tersebut mencakup semua kapal tanpa memandang batasan criteria seperti diatas.

Jenis kapal menurut Andre Kurniawan (2020) terbagi menjadi empat golongan, yaitu:

a. Kapal Perang

Jenis-jenis kapal yang pertama adalah kapal angkatan laut. Seperti namanya, kapal angkatan laut ini berfungsi untuk membantu operasi militer di daerah laut.

b. Kapal Barang

Jenis-jenis kapal yang kedua adalah kapal barang. Kapal ini berukuran besar karena memiliki fungsi untuk mengangkut barang dalam jumlah besar secara massal. Kapal barang ini pun juga beragam jenisnya, mulai kapal kontainer, kapal tanker, kapal pengangkut barang curah, kapal pengangkut mobil, dan lain sebagainya.

c. Kapal penumpang (*Passenger Vessel*)

Jenis-jenis kapal yang ketiga adalah kapal penumpang. Kapal penumpang memiliki fungsi untuk mengangkut penumpang dalam jumlah yang banyak. Kapal penumpang sendiri terdapat beberapa jenis, di antaranya kapal pesiar, kapal samudra, dan kapal fery.

d. Kapal Fungsional

Jenis-jenis kapal yang terakhir adalah kapal fungsional. Kapal fungsional ini merupakan jenis kapal yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugas tertentu. Jenis kapal laut fungsional dapat ditemui dalam bentuk kapal tunda, kapal derek, kapal pengeboran, dan masih banyak lagi.

6. Tata Cara Perekrutan dan Penempatan Crew Kapal

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal pada BAB III Bagian Kesatu Tata Cara Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal Pasal 13 Ayat 1 dan 2:

a. Awak kapal yang dapat direkrut dan ditempatkan oleh perusahaan keagenan awak kapal adalah pelaut:

- 1) Berusia minimum 18 (belas) tahun kecuali Praktik Laut (Prala)
- 2) Yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan jabatan di atas kapal

- 3) Yang ditempatkan di Bagian *Food and Catering* wajib memiliki *ship's cook certificate* yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi di Bidang Pendidikan Pariwisata atau Maritim
 - 4) Yang memiliki buku pelaut dan dokumen kepelautan yang dipersyaratkan untuk bekerja di atas kapal.
- b. Perusahaan keagenan awak kapal yang melakukan perekrutan dan penempatan pelaut wajib:
- 1) Mengurus seluruh dokumen yang diperlukan di negara tujuan atau tempat kapal bersandar
 - 2) Menjamin keamanan dokumen kepelautan, dokumen perjalanan, dan dokumen lainnya yang terkait dengan hubungan kerja kedua belah pihak
 - 3) Membebaskan atas pungutan biaya kepada pelaut kecuali untuk biaya dokumen perjalanan, biaya pembuatan dokumen pelaut, dan biaya pemeriksaan untuk penerbitan sertifikat kesehatan
 - 4) Menginformasikan hak-hak dan kewajiban pelaut berdasarkan Perjanjian Kerja Laut dan memberi kesempatan untuk membaca dan memahami isi perjanjian kerja laut sebelum ditandatangani. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam perekrutan dan penempatan awak kapal harus sesuai peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan guna menjaga keamanan, keselamatan, dan menjaga kualitas kerja *crew* kapal pada saat bekerja di atas kapal.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran adalah suatu konsepsi dari penelitian yang menyajikan hubungan antara variable yang akan terjadi dan diperoleh dari penjabaran tujuan pustaka. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2004:47)

Dalam kerangka pemikiran ini penulis juga mencoba membuat suatu kerangka pemikiran terhadap hal yang menjadi pokok masalah. Agar dapat memahami alur pikir penelitian ini perlu adanya kerangka pemikiran. Guna mempermudah dalam memahami kerangka pemikiran untuk mendapatkan pemahaman dalam memahami substansi materi yang tertera pada penelitian mengenai “Pengaruh mekanisme *Replacement crew* terhadap kinerja *Crewing* di PT Berlian Laju Tanker”

Tabel 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X : Mekanisme *Replacement Crew*

Y : Kinerja *Crewing Department*

D. HIPOTESIS

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2013:64) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai kesimpulan yang sifatnya sementara,

Sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW* TERHADAP KINERJA
CREWING DEPARTMENT

Ho : tidak ada pengaruh mekanisme replacement crew terhadap kinerja *crewing department*

Ha : terdapat pengaruh mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing department*

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada waktu praktek darat (PRADA) selama satu tahun terhitung dari 01 Agustus 2022 sampai dengan 01 Agustus 2023. Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan pelayaran yaitu di PT. Berlian Laju Tanker. DKI Jakarta, yang beralamatkan di Jl. Abdul Muis No. 40 Jakarta Pusat.

2. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian dilakukan di perusahaan pelayaran yaitu di PT Berlian Laju Tanker. Adapun data kantor PT Berlian Laju Tanker sebagai berikut :

Nama : PT Berlian Laju Tanker
Alamat : Gedung Wisma BSG Lt. 10 Jl. Abdul Muis No.40 Jakarta Pusat,
DKI Jakarta 10160, Indonesia
Telepon : (+62-21)300 60300
Email : recruitment@blt.co.id
Jenis Usaha : Bidang jasa penempatan awak kapal
Direktur utama : Siana Anggraeni Surya

B. METODE PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Menurut Sugiyono (2004:1) cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan maksud dan kegunaan tertentu. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono 2018). Pada penelitian ini, penulis akan membahas tentang mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing department* di PT Berlian Laju Tanker. Sehingga penelitian ini penulis menggunakan pendekatan dalam penulisan penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan penulis.

C. SUMBER DATA

Sumber data adalah suatu subyek dari mana data diperoleh. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk menjamin keberhasilan. Dalam penelitian ini, jenis data yang dipergunakan untuk mendukung penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Sumber Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Sumber primer adalah sumber data dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan kantor pada PT Berlian Laju Tanker di Jakarta yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

2. Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:193) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur. Data sekunder yang dikumpulkan bertujuan guna melengkapi data primer yang dapat diperoleh dari referensi berupa buku, undang-undang, peraturan menteri, peraturan pemerintah, literatur, jurnal, ataupun sumber data lain terkait dengan objek yang diteliti sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran secara lengkap dan utuh.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Penulisan skripsi menentukan jenis penelitian apa yang digunakan teknik pengumpulan data tertentu sehingga nantinya terekam suatu kebenaran yang dapat dibuktikan, selain itu juga terkait dengan masalah yang sedang dibahas. Demikian penelitian ini dapat bermanfaat untuk memecahkan masalah yang muncul. Selama penyusunan skripsi ini penulis menggunakan berbagai metode pengumpulan data, antara lain:

1. Observasi (Pengamatan)

Menurut Sugiyono (2015: 203) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang lebih spesifik bila dibandingkan dengan yang lain karena observasi tidak terbatas. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan. Observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi non-partisipan. Dalam melakukan observasi, peneliti memilih hal-hal yang diamati serta mencatat hal yang berkaitan dengan penelitian. Observasi dalam penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di PT Berlian Laju Tanker.

2. Kuesioner Atau Angket

Menurut Sugiyono (2017 : 142) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab atau diisi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, internet, maupun secara langsung dengan bertatap muka antara peneliti dan responden.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item - item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala penilaian untuk pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert (*Likert Scale*)

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2016) teknik pengumpulan data dengan mencari data-data dari kepustakaan buku, informasi-informasi berdasarkan data yang dibutuhkan peneliti berupa data primer. Metode ini merupakan metode yang dibutuhkan untuk memperkuat data, dengan data penunjang sebagai dasar dasar melakukan penelitian yang diperoleh dari berbagai jurnal, artikel serta kutipan dari para ahli.

4. Dokumentasi

Metode penelitian ini dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. (Sugiyono,2017) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku,arsip,dokumen,tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung data dan informasi yang telah disajikan oleh penulis untuk melengkapi skripsi ini, antara lain proses keberangkatan *crew* dan juga *list crew* yang di dapat pada PT Berlian Laju Tanker.

E. POPULASI, SAMPEL, DAN TEKNIK SAMPLING

Penentuan subjek penelitian di dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan pengambilan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu yaitu yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti nantinya (Sugiyono, 2018). Untuk mendapatkan hasil dari penyelesaian masalah, diperlukan topik yang menjadi fokus penelitian penulis untuk mengumpulkan data dan informasi dengan menggunakan teknik subjek penelitian sebagai berikut:

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2015:117) mengemukakan bahwa populasi merupakan suatu generalisasi yang terdiri dari berbagai hal objek dan subjek dengan memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang peneliti pilih untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT Berlian Laju Tanker sebanyak 38 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:118) sampel merupakan bagian dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:112) jika subjek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik diambil secara

keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari total populasinya. Berdasarkan penelitian ini yang menjadi sampel yaitu karyawan kantor PT Berlian Laju Tanker. Dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 38 orang responden selain *president*, *director*, dan *manager crewing department*. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian selaku unit observasi.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang diambil adalah teknik sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Sugiyono 2013). Dalam hal ini yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT Berlian Laju Tanker yang berada pada PT Berlian Laju Tanker dan beberapa karyawan pada divisi lainnya, Berikut adalah kisi-kisi kuesioner untuk variable x dan y.

Tabel 3.2

Tabel Kisi Kisi kuesioner Variabel X dan Y

Indikator <i>Replacement Crew</i>	Indikator <i>Kinerja Crewing</i>
1. Pengalaman Kerja	1. Kualitas (mutu)
2. Pengetahuan	2. Kuantitas
3. Keterampilan	3. Mutu

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisi statistik deskriptif. Menurut Sutisna (2020) pengguna analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui teknik analisis data dengan menggunakan uji sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan tingkat kemahiran dan keaslian alat ukur yang digunakan. Instrumen dapat dinyatakan *valid* artinya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut *valid* atau bisa digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013:121). Dengan begitu instrumen

valid ialah instrumen yang benar-benar sesuai untuk mengukur apa yang sedang diukur.

Kuesioner atau angket digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan validitas, skor setiap soal harus dikorelasikan dengan skor total semua pertanyaan. Penulis menggunakan rumus *pearson product moment* untuk menghitung nilai korelasinya, yaitu sebagai berikut:

Rumus Validitas = Rumus Koefisien Korelasi.

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X)^2 - (\sum X)^2]} \cdot \sqrt{[n (\sum Y)^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor item instrumen

$\sum Y$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Uji validitas dilakukan dengan cara menggunakan *SPSS* dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dimana n adalah jumlah sampel. Data dikatakan *valid* jika r_{hitung} lebih dari r_{tabel} . Analisis butir digunakan untuk melakukan uji validitas dalam penelitian ini. Pengambilan keputusan:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan penelitian tersebut dinyatakan *valid*.
- 2) Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan penelitian tersebut dikatakan tidak *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya dapat dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila adanya kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

$$r_{AB} = \frac{(n\sum AB) - (\sum A\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

r_{AB} = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Jika korelasinya 0,7 atau lebih menunjukkan bahwa item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, tapi kebalikannya jika nilai korelasinya lebih kecil dari 0,7 menunjukkan bahwa item tersebut kurang reliabel. Sedangkan, reliabel merupakan kemampuan kuesioner 38 memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Triton (2006:248) mengatakan kategori koefisien alpha berikut ini:

Tabel 3.3

Kategori Koefisien Reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00-0,20	Kurang Reliabel
0,20-0,40	Agar Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Koefisien alpha tersebut berasal dari hasil perhitungan menggunakan formula umum koefisien alpha.

$$a = \frac{K}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_{yi}^2}{S_{total}} \right)$$

Keterangan :

a = koefisien alpha

K = jumlah belahan

S_{yi}^2 = total varian semua item

S_{xtotal} = varian skor total

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi r berdasarkan sekumpulan data (X dan Y) berukuran n dapat digunakan rumus:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum X)^2 \cdot n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

- r : Koefisien korelasi, besarnya hubungan antara variabel X dan Y
- X : Variabel bebas yaitu mekanisme *replacement crew*
- Y : Variabel terikat yaitu kinerja *crewing department*

Korelasi yaitu hubungan dimana ada dua kejadian yang berhubungan. Analisis ini digunakan untuk mencari korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika dua variabel ini berkorelasi maka variabel tersebut dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel lainnya. Maka, jika variabel X berkorelasi dengan variabel Y , nilai variabel X dapat diketahui untuk memperkirakan atau memperhitungan nilai variabel Y , karena adanya perubahan variabel X akan mempengaruhi variabel Y . Kuat atau tidaknya hubungan antara variabel X dan Y dinyatakan dalam nilai yang besarnya berkisar antara $-1 < r < 1$:

- a. Bila $r = -1$ atau mendekati -1 , ada hubungan antara variabel X dan variabel Y , dimana hubungan sangat kuat dan negatif.
- b. Bila $r = +1$ atau mendekati 1 , ada hubungan antara variabel X dan variabel Y , dimana hubungan sangat kuat dan positif
- c. Bila $r = 0$, tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan kata lain hubungan sangat lemah.

Penafsirannya akan besarnya koefisien korelasi yang umum digunakan data dilihat dalam tabel interpretasi nilai r

Tabel 3.4
Kategori Koefisien Korelasi

Internal Koefien	Tingkat Hubungan
Antara 0.00 – 1.99	Korelasi Sangat Rendah
Antara 0.20 – 0.399	Korelasi Rendah
Antara 0.40 – 0.599	Korelasi Sedang
Antara 0.60 – 0.799	Korelasi Kuat
Antara 0.80 – 1.00	Korelasi Sangat Kuat

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinieran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan regresi linier (Riduwan, 2005:145)

$$Y = a + bX$$

Dimana:

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum x^2 - (\sum x^2)}$$

Dimana:

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

5. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sari (2013) Koefisien Determinasi atau koefisien penentu menjelaskan besarnya pengaruh atau kontribusi nilai suatu variable (variabel X) terhadap naik atau turunnya(variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y) dengan rumus antara lain :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi X dan Y

6. Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau *independen* secara *individual* dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dari hasil pengujian dengan nilai alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05). Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a. Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel}

jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Berdasarkan Probalitas

Jika probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0.05 (α), maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Ketentuan:

- Jika nilai $t_{hit} < t_{tab}$, maka H_0 diterima H_a ditolak, berarti X tidak berpengaruh terhadap Y.
- Jika nilai $t_{hit} > t_{tab}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima, berarti X berpengaruh terhadap Y

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Dalam Bab ini penulis akan membahas tentang permasalahan-permasalahan atau fakta yang penulis temukan dalam penelitian ini, berepatan saat penulis melakukan Praktek Darat (PRADA) di PT Berlian Laju Tanker , yaitu sebagai berikut:

1. Profil Perusahaan

PT Berlian Laju Tanker didirikan pada tanggal 12 Maret 1981 dengan nama awal PT Bhaita Laju Tanker. Pada tahun 1988, perusahaan secara resmi berganti nama menjadi PT Berlian Laju Tanker. Perusahaan ini bergerak dalam bidang transportasi laut khususnya pengiriman muatan cair yang meliputi bahan kimia, bahan bakar gas cair (LPG), dan minyak nabati.

Pelanggan jangka Panjang Perusahaan perusahaan kimia internasional yang bekerja sama dengan PT berlian Laju Tanker sampai saat ini ada Shell, Asahimas Chemical, Pertamina, dan Petronas. Peneliti melakukan praktek darat (prada) di PT Berlian Laju Tanker, yang beralamat di Wisma BSG Lantai 10, Jalan Abdul Muis No.40, Petojo Selatan, Gambir, Kota Jakarta Pusat, Indonesia 10160. PT Berlian Laju Tanker memiliki total 9 kapal yaitu 7 kapal tanker dan 2 kapal LPG sebagai berikut :

Tabel 4.1

Daftar kapal milik PT. Berlian Laju Tanker

NO	NAMA KAPAL	GT	TAHUN
1	GAS INDONESIA II	3516	1996
2	GAS KALIMANTAN	3385	1996
3	BAUHINIA	3734	1997
4	TIRTASARI	3752	1997
5	GANDAWATI I	3385	1999
6	HARSANADI	3752	1999
7	EROWATI I	7361	2002
8	NOLOWATI III	7098	2002
9	HARTATI	7099	2003

Sumber data : PT. Berlian Laju Tanker

a. Visi dan Misi Perusahaan

Dalam rangka mewujudkan pelayanan terbaik terhadap klien maka PT Berlian Laju Tanker memiliki visi dan misi sebagai berikut:

- 1) Visi Perusahaan adalah Untuk menjadi Perusahaan Pelayaran Multinasional terkemuka baik dalam pengangkutan di dalam negeri maupun internasional dengan memberdayakan sumber daya yang berkualitas dan memiliki keunggulan bersaing agar dapat memberikan layanan yang berkualitas tinggi.
- 2) Misi Perusahaan adalah Untuk melayani kepentingan publik dan kebutuhan pelanggan dengan melakukan pencegahan kehilangan jiwa, kecelakaan, dan pencemaran lingkungan.

b. Struktur Organisasi Perusahaan

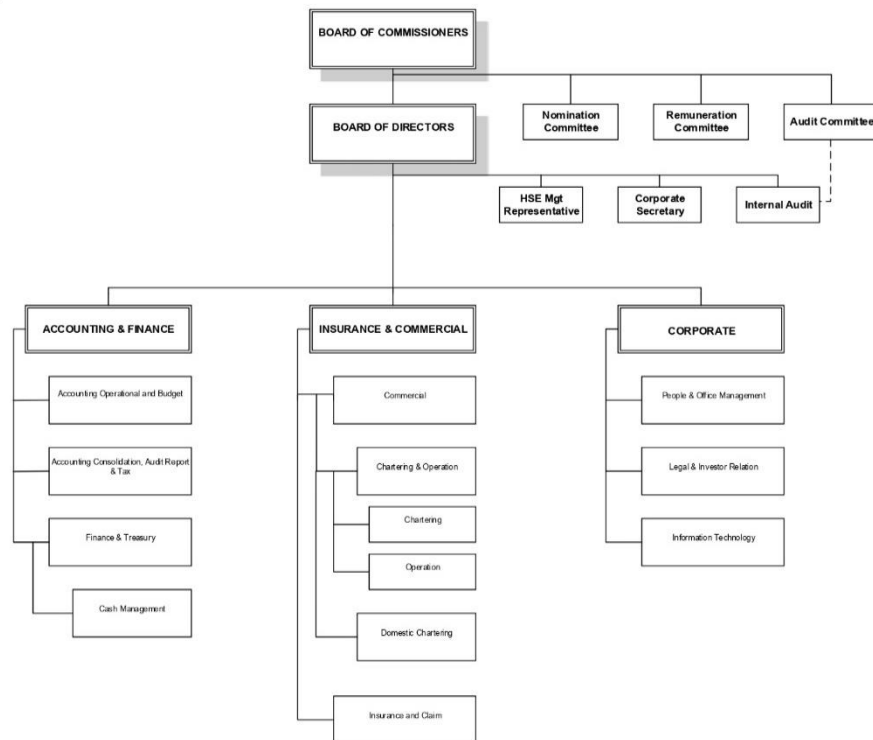
Struktur Organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi menggambarkan secara jelas tentang pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi

yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang, siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan.

Maksud dan tujuan dari struktur organisasi adalah :

- 1) Struktur organisasi merupakan sumber informasi bagian atau divisi yang bersangkutan mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan.
- 2) Tujuannya agar setiap bagian atau departemen dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing. Untuk terciptanya suatu perpaduan semua aktivitas dalam mencapai usaha dan tujuan perusahaan, PT Berlian Laju Tanker membentuk struktur organisasi yang sesuai dengan karakteristik perusahaan sebagai berikut :

ORGANIZATION STRUCTURE OF
PT BERLIAN LAJU TANKER Tbk
2023



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Berlian Laju Tanker

2. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik-karakteristik dari awak kapal PT Berlian Laju Tanker yang terpilih menjadi responden berkaitan dengan objek penelitian. Dari penggolongan ini akan diperoleh suatu kesimpulan mengenai keadaan responden. Penggolongan tersebut akan disajikan dalam tabel masing masing berikut ini:

a. Berdasarkan Umur Responden

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa umur yang dimiliki oleh responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 Tahun	28	73,7%
30- 40 Tahun	8	21,1%
40 – 50 Tahun	2	5,3%
Total	38	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.2 umur responden terbesar yaitu 20-30 tahun dengan jumlah responden 28 orang dan dengan persentase 73,7%, sedangkan 50 umur 30-40 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 21,1% dan umur 40-50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5,3%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki umur 20-30 tahun.

b. Identitas berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada penelitian ini, tingkat pendidikan responden adalah ijazah mereka yang terakhir. Hal ini dikarenakan pendidikan berpengaruh terhadap pengalaman yang dimiliki oleh individu. Berikut ini merupakan penjabaran dari jawaban responden mengenai pertanyaan yang berkaitan mengenai pendidikan terakhir responden dan disajikan dalam bentuk analisa statistik deskriptif.

Tabel 4.3**Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	6	15,8%
SMK	10	26,3%
DIPLOMA	13	34,2%
SI	9	23,7%
S2	0	0%
Total	38	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.3 Pendidikan terakhir responden terbesar yaitu Diploma dengan jumlah responden 13 orang dan dengan presentase 34,2%, sedangkan pendidikan terakhir lainnya yaitu SMK sebanyak 10 orang dengan presentase 26,3%, S1 sebanyak 9 orang dengan presentase 23,7%, dan SMA sebanyak 6 orang dengan presentase 15,8%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir yaitu Diploma.

c. Identitas berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data jenis kelamin dari karyawan pada PT Berlian Laju Tanker dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4**Identitas Lama Bekerja Responden**

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
Pria	23	60,5%
Wanita	15	39,5%
Total	38	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.4, dari hasil kuesioner sebanyak 38 responden, yang mengisi kuesioner jenis kelamin pria sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 60,5% , sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 15 orang dengan presentase 39,5%. Dapat disimpulkan bahwa sampel berdasarkan jenis kelamin lebih banyak pria.

3. Data Pengaruh Replacement Crew

Pada variabel mekanisme *replacement crew* terdiri dari 10 butir pertanyaan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian. Setelah itu, hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja *crewing departement* dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan X.1

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	10,5	20
S (4)	22	57,9	88
KS (3)	10	26,3	30
TS (2)	2	5,3	4
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	142

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 10,5%, Setuju (S) sebanyak 57,9%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 26,3%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 5,3% dengan total bobot adalah 142. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Setuju (S) 57,9%, maka artinya bahwa mayoritas responden setuju bahwa *replacement crew* sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.2

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	8	21	40
S (4)	17	44,7	68
KS (3)	12	31,6	36
TS (2)	1	2,6	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	146

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 21%, Setuju (S) sebanyak 44,7%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 31,6%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 2,6% dengan total bobot adalah 146. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Setuju (S) 44,7%, maka artinya bahwa mayoritas responden setuju bahwa *replacement crew* sudah sesuai dengan jadwal keberangkatan yang telah ditentukan.

Tabel 4.7

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.3

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	10	26,3	50
S (4)	14	36,8	56
KS (3)	13	34,2	39
TS (2)	1	2,6	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	147

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 26,3%, Setuju (S) sebanyak 36,8%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 34,2%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 2,6% dengan total bobot adalah 147. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Setuju 53 (S) 36,8%, maka artinya bahwa mayoritas responden setuju bahwa *replacement crew* terjadi karena kontrak kerja di atas kapal habis/sakit.

Tabel 4.8

Penilaian responden mengenai pernyataan X.4

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	13	34,2	65
S (4)	15	39,5	60
KS (3)	10	26,3	30
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	155

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 34,2%, Setuju (S) sebanyak 39,5%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 26,3% dengan total bobot adalah 155. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Setuju (S) 39,5%, maka artinya bahwa mayoritas responden setuju *crew* istirahat siap dicalonkan kapan saja.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.5

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	6	15,8	30
S (4)	13	34,2	52
KS (3)	18	47,4	54
TS (2)	1	2,6	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	138

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 15,8%, Setuju (S) sebanyak 34,2%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 47,4%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 2,6% dengan total bobot adalah 138. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Kurang 54 Setuju (KS) 47,4%, maka artinya bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa *crew* baru atau *new applicant* sudah berpengalaman join di kapal.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.6

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	13,2	25
S (4)	16	42,1	64
KS (3)	17	44,7	51
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	140

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 13,2%, Setuju (S) sebanyak 42,1%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 44,7% dengan total bobot adalah 140. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Kurang Setuju (KS) 44,7%, maka artinya bahwa mayoritas responden kurang setuju bahwa list *crew* kapal sudah lengkap di semua jabatan.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.7

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	24	63,2	120
S (4)	9	23,7	36
KS (3)	5	13,2	15
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	171

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 63,2%, Setuju (S) sebanyak 23,7%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 13,2% dengan total bobot adalah 171. Dapat disimpulkan 55 bahwa responden paling banyak yaitu Sangat Setuju (SS) 63,2%, maka artinya bahwa mayoritas responden kurang setuju bahwa pengurusan sertifikat dokumen awak kapal sudah sangat efisien.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.8

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	11	28,9	55
S (4)	13	34,2	53
KS (3)	12	31,6	36
TS (2)	2	5,3	4
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	148

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 28,9%, Setuju (S) sebanyak 34,2%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 31,6%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 5,3% dengan total bobot adalah 148. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Setuju (S) 34,2%, maka artinya bahwa mayoritas responden setuju bahwa dokumen sertifikat pelaut tidak mengalami *expired* pada saat pencalonan.

Tabel 4.13
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.9

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	22	57,9	110
S (4)	9	23,7	36
KS (3)	7	18,4	21
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	167

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 57,9%, Setuju (S) sebanyak 23,7%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 18,4% dengan total bobot adalah 167. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Sangat Setuju (SS) 57,9%, maka artinya bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa peralatan sarana dan prasarana sudah lengkap.

Tabel 4.14
Penilaian responden mengenai X.10

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	12	31,6	60
S (4)	14	36,8	56
KS (3)	10	26,3	30
TS (2)	2	5,3	4
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	150

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 31,6%, Setuju (S) sebanyak 36,8%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 26,3%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 5,3% dengan total bobot adalah 150. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Setuju (S) 36,8%, maka artinya bahwa mayoritas responden setuju bahwa proses pencalonan *crew* sudah sesuai standar yang diberikan oleh *ship owner* dan perusahaan.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap
Mekanisme *Replacement Crew* (X)

NO	Variabel Mekanisme <i>Replacement Crew</i>	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	<i>Replacement crew</i> sudah berjalan dengan baik	4	22	10	2	0	38
2	<i>Replacement crew</i> sudah sesuai dengan jadwal keberangkatan yang ditentukan	8	17	12	1	0	38
3	<i>Replacement</i> terjadi karena <i>crew</i> kontrak kerja di atas kapal habis/sakit	10	14	13	1	0	38
4	<i>Crew</i> yang istirahat siap dicalonkan kapan saja	13	15	20	0	0	38

5	<i>Crew</i> baru atau new applicant sudah sangat berpengalaman join di kapal	6	13	18	2	0	38
6	List <i>crew</i> kapal sudah lengkap disemua jabatan	5	16	17	0	0	38
7	Pengurusan sertifikat dokumen sudah sangat efisien	24	9	5	0	0	38
8	Dokumen sertifikat pelaut tidak mengalami <i>expired</i> pada saat pencalonan	11	13	12	2	0	38
9	Peralatan sarana dan prasarana di PT Berlian Laju Tanker sudah lengkap	22	9	7	0	0	38
10	Proses pencalonan <i>crew</i> sudah sesuai standar yang diberikan <i>ship owner</i> dan perusahaan	12	14	10	2	0	38
Total		115	142	114	9	0	380
Persentase		30,3	37,4	30	2,4	0	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

4. Kinerja Crewing Departement

Pada variabel kinerja terdiri dari 10 butir pernyataan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian. Kemudian hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja awak kapal bisa dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.1

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	11	28,9	55
S (4)	17	44,7	68
KS (3)	9	23,7	27
TS (2)	1	2,6	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	152

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28,9%, Setuju (S) sebanyak 44,7%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 23,7%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 2,6% dengan total bobot adalah 152. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 44,7%, maka artinya bahwa responden setuju terhadap selalu berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Tabel 4.17

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.2

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	16	42,1	80
S (4)	10	26,3	40
KS (3)	11	28,9	33
TS (2)	1	2,6	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	155

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 42,1%, Setuju (S) sebanyak 26,3%, Kurang Setuju (KS) 59 sebanyak 28,9%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 2,6% dengan total bobot adalah 155. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 42,1%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap mempererat hubungan dengan rekan kerja saya.

Tabel 4.18

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.3

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	20	52,6	110
S (4)	13	34,2	52
KS (3)	5	13,2	15
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	177

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 52,6%, Setuju (S) sebanyak 34,2%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 13,2% dengan total bobot adalah 177. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 52,6%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap menerapkan adab sopan santun saat berbicara dengan sesama karyawan dan pelaut.

Tabel 4.19

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.4

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	12	31,6	60
S (4)	16	42,1	56
KS (3)	10	26,3	30
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	146

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 31,6%, Setuju (S) sebanyak 42,1%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 26,3% dengan total bobot adalah 146. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 42,1%, maka artinya bahwa responden setuju terhadap dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Tabel 4.20
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.5

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	12	31,6	60
S (4)	16	42,1	56
KS (3)	10	26,3	30
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	146

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 31,6%, Setuju (S) sebanyak 42,1%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 26,3% dengan total bobot adalah 146. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab terdapat dua yaitu Setuju (S) dengan jawaban 42,1% maka artinya bahwa responden setuju terhadap mampu menganalisis data atau informasi yang telah tersedia di perusahaan.

Tabel 4.21
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.6

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	17	44,7	85
S (4)	15	39,5	60
KS (3)	5	13,2	15
TS (2)	1	2,6	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	147

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 44,7%, Setuju (S) sebanyak 39,5%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 13,2%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 2,6% dengan total bobot adalah 147. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 44,7%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap selalu berusaha melakukan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 4.22
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.7

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	10	26,3	50
S (4)	23	60,5	92
KS (3)	5	13,2	15
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	157

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 26,3%, Setuju (S) sebanyak 60,5%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 13,2% dengan total bobot adalah 157. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 60,5%, maka artinya bahwa responden setuju terhadap dapat bekerja sama dengan semua karyawan yang berada di perusahaan.

Tabel 4.23
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.8

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	11	28,9	55
S (4)	14	36,8	56
KS (3)	11	28,9	33
TS (2)	2	5,3	4
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	148

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28,9%, Setuju (S) sebanyak 36,8%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 28,9%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 5,3% dengan total bobot adalah 148. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 36,8%, maka artinya bahwa responden setuju terhadap lebih menekan pekerjaan sesuai dengan jabatannya.

Tabel 4.24
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.9

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	11	28,9	55
S (4)	14	36,8	56
KS (3)	11	28,9	33
TS (2)	2	5,3	4
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	148

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28,9%, Setuju (S) sebanyak 36,8%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 28,9% dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 5,3% dengan total bobot adalah 148. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 36,8% maka artinya bahwa responden setuju terhadap dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.25
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.10

Pendapat	Jumlah Responden	Presentase (%)	Total Bobot
SS (5)	9	23,7	45
S (4)	14	36,8	56
KS (3)	10	26,3	30
TS (2)	5	13,2	10
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	141

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 23,7%, Setuju (S) sebanyak 36,8%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 26,3%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 13,2% dengan total bobot adalah 141. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 36,8%, maka artinya bahwa responden setuju terhadap selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan.

Tabel 4.26
Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja *Crewing Department* (Y)

NO	Variabel Kinerja <i>Crewing Department</i>	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya selalu berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan atasan	11	17	9	1	0	38
2	Saya cenderung memperat hubungan dengan rekan kerja saya	16	10	11	1	0	38
3	Menerapkan adab sopan santun saat berbicara dengan sesama karyawan dan pelaut	20	13	5	0	0	38

4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	12	16	10	0	0	38
5	Saya mampu menganalisis data atau informasi yang telah tersedia di perusahaan	2	19	15	2	0	38
6	Saya selalu berusaha melakukan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya	17	15	5	1	0	38
7	Saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan yang berada di perusahaan	10	23	5	0	0	38
8	Saya lebih menekan pekerjaan saya sesuai dengan jabatan saya	11	14	11	2	0	38
9	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	11	14	11	2	0	38
10	Saya selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah atasan	9	14	10	5	0	38
Total		119	155	92	14	0	380
Persentase		31,3	40,8	24,2	3,7	0	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Tabel 4.27
Rekapitulasi Responden

No. Responden	Nilai X	Nilai Y
1	37	35
2	42	43
3	39	42
4	44	44
5	40	44
6	39	41
7	42	45
8	47	45
9	38	38
10	42	44
11	41	42
12	43	45
13	46	44
14	41	39
15	41	41
16	41	45
17	41	38
18	43	45
19	38	39
20	43	46
21	40	40
22	41	43
23	45	43
24	37	33
25	45	47
26	37	38
27	37	37
28	32	32
29	35	37
30	45	44
31	44	43
32	32	34
33	32	32
34	37	34
35	32	30
36	31	36
37	39	37
38	34	34

B. ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2014:206), analisis data adalah kegiatan setelah mendapatkan data dari seluruh responden dan sudah terkumpul. Kegiatan analisis data meliputi mengelompokkan data sesuai dengan variabel-variabel dan jenis responden, melakukan tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti.

Kemudian melakukan perhitungan dengan maksud menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data yang dipakai yaitu teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis ini akan menunjukkan apakah mekanisme *replacement crew* mempengaruhi *crewing departement*.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan tingkat kemahiran dan keaslian alat ukur yang digunakan. Instrumen dapat dinyatakan *valid*, artinya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut *valid* atau bisa digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013:121). Dengan begitu instrumen yang *valid* ialah instrumen yang benar-benar sesuai untuk mengukur apa yang sedang diukur.

Pengukuran validasi yaitu dengan mengkorelasikan setiap skor setiap item dengan total skor yang adalah jumlah skor item. Skor item nilai tersebut bisa dilihat pada hasil pengolahan pada statisitik total item di kolom *corrected item-total correlation* lebih besar daripada rtabel. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan total skor menunjukkan bahwa item soal tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkapkan. Pada nilai signifikansi 5% pada distribusi nilai rtabel statistik, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,320.

Tabel 4.28
Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	ket
A	Mekanisme Replacement Crew (X)			
1	<i>Replacement crew</i> sudah berjalan dengan baik	0,603	0,320	<i>Valid</i>
2	<i>Replacement crew</i> sudah sesuai dengan jadwal keberangkatan yang telah ditentukan	0,519	0,320	<i>Valid</i>
3	<i>Replacement crew</i> terjadi karena kontrak kerja diatas kapal habis/sakit	0,541	0,320	<i>Valid</i>
4	<i>Crew</i> yang istirahat siap dicalonkan kapan saja	0,538	0,320	<i>Valid</i>
5	<i>Crew</i> baru atau new applicant sudah sangat berpengalaman dikapal	0,373	0,320	<i>Valid</i>
6	List <i>crew</i> kapal sudah lengkap di semua jabatan	0,488	0,320	<i>Valid</i>
7	Pengurusan sertifikat dokumen sudah sangat efisien	0,436	0,320	<i>Valid</i>
8	Dokumen sertifikat pelaut tidak mengalami <i>expired</i> pada saat pencalonan	0,393	0,320	<i>Valid</i>
9	Peralatan sarana dan prasarana di PT Berlian Laju Tanker sudah lengkap	0,784	0,320	<i>Valid</i>
10	Proses pencalonan sudah sesuai standar yang diberikan <i>ship owner</i> dan perusahaan	0,733	0,320	<i>Valid</i>

Pada tabel variabel X diatas diatas dapat r_{tabel} sebesar **0.320** dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan semua pernyataan *valid*.

B	Kinerja Crewing Department (X)			
1	Saya selalu berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0,670	0,320	<i>Valid</i>
2	Saya cenderung mempererat hubungan dengan rekan kerja saya	0,579	0,320	<i>Valid</i>
3	Menerapkan adab sopan santun saat berbicara dengan sesama karyawan dan pelaut	0,472	0,320	<i>Valid</i>
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	0,611	0,320	<i>Valid</i>
5	Saya mampu menganalisis data atau informasi yang telah tersedia diperusahaan	0,495	0,320	<i>Valid</i>
6	Saya selalu berusaha melakukan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya	0,608	0,320	<i>Valid</i>
7	Saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan yang berada diperusahaan	0,532	0,320	<i>Valid</i>
8	Saya lebih menekan pekerjaan saya sesuai dengan jabatan saya	0,538	0,320	<i>Valid</i>
9	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	0,661	0,320	<i>Valid</i>
10	Saya selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan	0,564	0,320	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, bisa dilihat bahwa semua pertanyaan variabel mekanisme replacement crew (X) semuanya dinyatakan *valid*. Dan untuk pernyataan variabel kinerja crewing departement (Y) dinyatakan valid karena nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ **0,320** dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Realibitas

Uji reliabilitas untuk mengevaluasi konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil konsisten. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach's Alpha* karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai $\alpha > r_{\text{tabel}}$.

Tabel 4.29

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	10

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.718 > 0.60$ maka kuesioner dinyatakan *reliabel*.

Tabel 4.30

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.771 > 0.60$ maka kuesioner dinyatakan *reliabel*.

3. Uji Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien digunakan untuk mencari saling hubungan atau keeratan hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) yang dinyatakan dalam (X) dan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dinyatakan dalam (Y) yang disimbolkan dengan r, nilai r dapat dihitung dengan menggunakan SPSS versi 25.

a. Dasar pengambilan kesimpulan

1. Jika nilai Signifikansi $< 0,05$, maka berkorelasi
2. Jika nilai Signifikansi $> 0,05$, maka tidak berkorelasi

b. Tabel Klasifikasi Hubungan Interval Koefisien Korelasi

Tabel 4.31

Hubungan Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Tinggi
0,80 - 1,00	Sangat Tinggi

Tabel 4.32

Hasil Uji Koefisien Korelasi

<i>Correlations</i>			
		Mekanisme <i>Replacement Crew</i>	kinerja <i>crewing departement</i>
Mekanisme <i>Replacement Crew</i>	Pearson Correlation	1	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
kinerja <i>crewing departement</i>	Pearson Correlation	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Hasil per hitungan *SPSS*, nilai signifikansinya adalah 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa berkorelasi dan dari nilai korelasi yang di peroleh sebesar **0,884** terdapat hubungan korelasi yang sangat tinggi dan dengan hasil korelasi positif yang menunjukkan adanya hubungan searah antara pengaruh mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing department*.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara mekanisme *replacement crew* (Variabel X) dengan kinerja *crewing department* (Variabel Y) maka dilakukan analisa regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + bX$$

Tabel 4.33
Hasil Uji Regresi (Coefficient)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.090	3.365		.621
	Mekanisme <i>Replacement Crew</i>	.958	.085	.884	11.323

Berdasarkan hasil dari perhitungan, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.090 + 0.958X$$

Persamaan regresi tersebut terdapat pengaruh mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing department* berpengaruh positif dengan

nilai X = 0.958

Dengan persamaan regresi hal tersebut ditunjukkan pada nilai konstanta maka mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing department* sebesar **2.090**.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap naik turunnya variabel Y bisa dicari dengan menggunakan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Tabel 4.34
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.775	2.211

a. Predictors: (Constant), Mekanisme *Replacement Crew*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent memiliki pengaruh terhadap kinerja *crewing department* dimana **R_{square} sebesar 0.781 atau sebesar 78,1% dan sisanya 21,9%** dipengaruhi oleh faktor lain dengan dikategorikan moderat.

6. Uji Hipotesis

Uji t_{hitung} untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Apakah variabel X dan variabel Y memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

Tidak ada pengaruh Mekanisme *Replacement Crew* terhadap Kinerja *Crewing Department* di PT Berlian Laju Tanker.

H_0 : Ditolak

Terdapat pengaruh Mekanisme *Replacement Crew* terhadap Kinerja *Crewing Department* di PT Berlian Laju Tanker

H_a : Diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji t parsial atau sendiri antara variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Penulis menggunakan SPSS untuk membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} berikut ini hasil analisis tersebut:

Tabel 4.35

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.090	3.365		.621	.538
	Mekanisme <i>Replacement Crew</i>	.958	.085	.884	11.323	.000

a. Dependent Variable: Kinerja *Crewing*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar **11,323**. Sedangkan hasil dari T_{tabel} :

$$t_{\text{tabel}} = [\alpha; (df = n - k)]$$

$$t_{\text{tabel}} = [\alpha=0.05; (df = 38-2)]$$

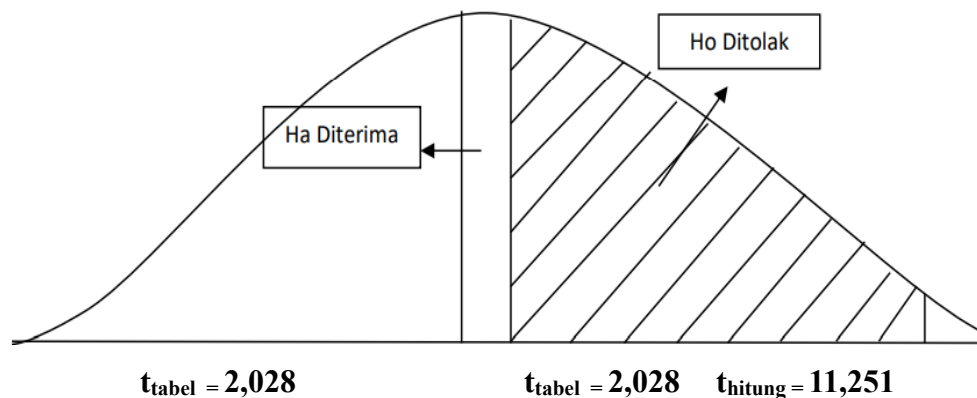
$$t_{\text{tabel}} = [\alpha=0.05; df = 36]$$

$$t_{\text{tabel}}$$

$$= 2,028$$

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Hasil koefisien melalui pengolahan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pengaruh kompetensi *replacement crew* (X) terhadap kinerja *crewing departement* (Y) yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $11,251 > 2,028$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat hubungan yang kuat antara *replacement crew* (variabel X) terhadap kinerja *crewing departement* (variabel Y).



Gambar 4.1

Hasil Kurva Uji Hipotesis

Dari gambar kurva diatas hasil hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \mu = 0$ (tidak ada hubungan)

$H_a : \mu \neq 0$ (ada hubungan)

Dari hasil pengujian hipotesis di atas ternyata bisa disimpulkan bahwa t_{hitung} berada pada daerah penolakan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat hubungan antara mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing departement*. Maka bisa diambil kesimpulan bahwa mekanisme *replacement crew* yang ada di PT Berlian Laju Tanker memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja para karyawan *crewing departement*.

C. PEMECAHAN MASALAH

Pemecahan masalah merupakan solusi yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah. Dalam hal ini bisa juga dilakukannya uji coba dengan melakukan pemecahan masalah yang terbaik dengan mencoba suatu alternatif yang efektif untuk bisa mengimplementasikan mekanisme *replacement crew* sehingga dapat meningkatkan kinerja *crewing departement* pada PT Berlian Laju Tanker. Pada umumnya pengambilan keputusan tersebut menggunakan pertimbangan, pengetahuan dan pengalaman untuk memutuskan mana alternatif yang efektif untuk digunakan sebagai pemecahan masalah, tetapi peneliti akan menyampaikan masalah terlebih dahulu yaitu sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kinerja *crewing departement* dalam *replacement crew* yang tersedia.
2. Tidak sebandingnya permintaan *crew* dengan ketersediaan *crew stand by* pada PT Berlian Laju Tanker

Kemudian penulis mengambil keputusan alternatif pemecahan masalah antara lain:

1. Mengoptimalkan mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing departement*. Untuk mengoptimalkan mekanisme *replacement crew* dapat dilakukan dengan peningkatan dalam hal pergantian awak kapal yang lebih efisien. Dalam hasil uji t yaitu nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 11,251 > t_{tabel} 2,028$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil H_a dapat diterima dengan baik yang berarti pengaruh mekanisme *replacement crew* (X) terhadap kinerja *crewing departement* (Y). Kegiatan ini harus terus berkembang dan selalu melakukan evaluasi pada setiap aktivitas pelaksanaannya juga harus sesuai dengan mekanisme *replacement crew* yang telah ditetapkan standar yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri.
2. Untuk meningkatkan kualitas kinerja *crewing departement* sendiri. Perusahaan harus memberikan informasi tentang evaluasi keterampilan yang harus dikuasai oleh para karyawan kantor bahwa pentingnya evaluasi kinerja terhadap bagaimana performa mereka pada saat bekerja di kantor. Ini bisa sebagai acuan untuk kenaikan gaji karyawan, diberikan bonus untuk pekerjaannya dan memungkinkan untuk menaikkan jabatan para karyawan itu sendiri.

3. Untuk Pemilik kapal dapat memberi tahu pihak perusahaan satu bulan atau dua bulan sebelum proses pergantian awak untuk mengantisipasi kekurangan awak yang *stand by* untuk bekerja di atas kapal. Ini dilakukan agar pihak perusahaan dapat mempersiapkan awak kapal dengan lebih baik dan meningkatkan kualitas pencarian awak kapal yang dicalonkan saat proses penggantian awak. karena saat proses pencalonan dapat dipersiapkan sebaik mungkin.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari uraian pembahasan yang telah ditemukan dan hasil Analisis yang dilakukan penulis tentang bagaimana pengaruh mekanisme *replacement crew* (X) terhadap kinerja *crewing department* (Y) pada PT Berlian Laju Tanker, maka pada bagian ini penulis akan mencoba memberikan kesimpulan yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Berdasarkan hasil output SPSS dari bab IV tentang pengaruh mekanisme pergantian *crew* (X) terhadap kinerja *crewing department* (Y) pada PT Berlian Laju Tanker, ditunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi diperoleh adalah **0,884**, yang menunjukkan bahwa pengaruh mekanisme pergantian *crew* memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja pergantian *crew* pada PT Berlian Laju Tanker, Dan berdasarkan hasil koefisien regresi, diperoleh persamaan regresi linear sederhana, yaitu $Y = 2,090 + 0,958 X$. Ini menunjukkan bahwa jika kualitas mekanisme penggantian *crew* meningkat, maka kinerja *departemen crewing* PT Berlian Laju Tanker juga akan meningkat.
2. Dengan menguji hipotesis korelasi terhadap populasi yang ditunjukkan, diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} 11,323 > t_{tabel} 2,028$, dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% Dimana nilai ini lebih besar dari t-tabel dengan *degree of freedom* sebesar 38(N-2) 2,028. Dengan demikian maka ada pengaruh *replacement crew* terhadap *crewing department*.

3. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa **78,1%** artinya kontribusi atau pengaruh mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing department* adalah sebesar **78,1%** dan sisanya **21,9%** dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga dengan nilai signifikan H_0 ditolak H_a diterima demikian Kesimpulan bahwa mekanisme *replacement crew* (X) berpengaruh terhadap Kinerja *Crewing Departmnet* (Y) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variable X dengan variabel Y.

B. SARAN

Pada bab terakhir ini, penulis akan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan sebagai berikut:


1. Karena mekanisme pergantian awak kapal sangat penting dalam proses pergantian awak kapal, dan setiap pelaksanaannya harus selalu dievaluasi, penulis percaya bahwa perlu ada peningkatan perhatian pada mekanisme ini. Beberapa hal penting dalam kegiatan ini juga harus disesuaikan dengan pengalaman *crew* dan jenis kapal. Oleh karena itu, kinerja *departemen crewing* harus ditingkatkan untuk memaksimalkan proses pergantian awak kapal.
2. Untuk daftar *crew list*, harus diperhatikan karena jika tidak ada *crew* dalam proses pergantian *crew* kapal, proses penggantian dapat tertunda. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi permintaan *crew* tetap dengan melakukan perekrutan pada posisi yang tidak tersedia dalam daftar tunggu *crew*, meskipun tidak ada permintaan penggantian *crew* di kapal milik perusahaan, sehingga kinerja pencalonan dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. , 2010.
- Fahmi, Irham. "Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi." Bandung: Alfabeta 82 (2016).
- Hasibuan, S.(2005). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.(2017). Manajemen sumber daya manusia: edisi revisi / Malayu S.P. Hasibuan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hubeis, S. M.(2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia . Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. A.(2015). *Sumber Daya Manusia* (Cetakan kedua belas ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013 Tentang perekrutan dan Penempatan Awak Kapal. Jakarta. Republik Indonesia. Undang-Undang No. 17 Tahun 2008 Pelayaran.
- Rivai, V.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M.(2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Jakarta: Erlangga. Sari,
- Sugiyono.(2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

LAMPIRAN

Lampiran 1 : SIUPAL



Pengukuhan SIUPAL PT. BERLIAN LAJU TANKER dikarenakan SIUPAL Asli dilaminating

DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
SURAT IZIN USAHA PERUSAHAAN ANGKUTAN LAUT (SIUPAL)
(Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 82 Tahun 1999 tentang Angkutan di Perairan)
NOMOR : BXXV-100/AL. 58

Berdasarkan surat permohonan Saudara No. 696/BLT-XI/2001 tanggal 19 Nopember 2001, diberikan Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) kepada

Nama Perusahaan	: PT. BERLIAN LAJU TANKER Tbk
Alamat Kantor Perusahaan	: Wisma BSG Lt. 10 Jl. Abdul Muis No. 40, Kel. Petojo Selatan, Jakarta-10160
Nama Direktur Utama / Penanggung Jawab	: WIDIHARDJA TANUDJAJA (Direktur Utama)
Alamat Direktur Utama / Penanggung Jawab	: Kepa Duri Blok H I 182 RT. 002 RW. 008, Kel. Duri Kepa Kec. Kebon Jeruk, Jakarta Barat
Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)	: 1.363.678.2-054



Kewajiban Pemegang SIUPAL :

1. Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang angkutan laut, kepelabuhanan, keselamatan maritim dan lingkungan hidup.
2. Bertanggungjawab atas kebenaran laporan kegiatan operasional yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
3. Melaporkan secara tertulis kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut setiap terjadi perubahan maksud dan tujuan perusahaan, susunan Direksi/Komisaris, domisili perusahaan, NPWP perusahaan dan pengurangan serta penambahan kapal.
4. Setiap kapal yang dimiliki harus dilengkapi dengan spesifikasi kapal yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan SIUPAL ini.
5. Mengumumkan jadwal baik untuk pelayaran tetap dan teratur atau liner maupun pelayaran yang tidak tetap dan tidak teratur atau trampet melalui media massa ataupun organisasi yang mempertemukan kepentingan pengguna dan penyedia jasa angkutan laut.
6. Menyampaikan laporan tahunan kegiatan perusahaan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
7. Menyediakan fasilitas akomodasi untuk taruna/calon perwira yang akan melaksanakan praktek berlayar (Proyek Laut), bagi kapal yang berukuran GT. 750 keatas.
8. Menyediakan ruangan untuk angkutan pos.

SIUPAL ini dapat dicabut langsung tanpa melalui proses peringatan dalam hal melakukan kegiatan yang membahayakan keamanan negara, mengoperasikan kapal tidak laik laut yang mengakibatkan korban jiwa dan harta benda, memperoleh izin operasi secara tidak sah dan perusahaan menyatakan membubarkan diri berdasarkan keputusan dari instansi yang berwenang.

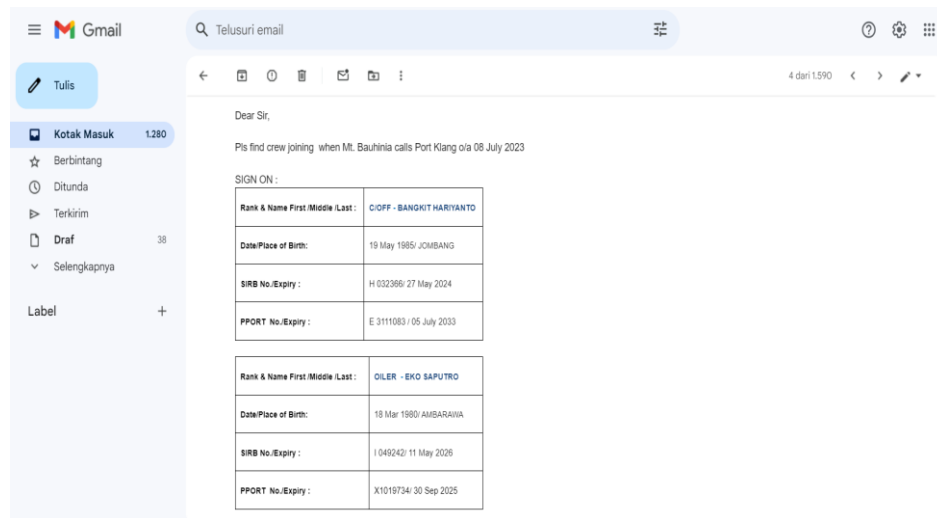
Surat Izin 'J'saha ini berlaku untuk seluruh wilayah Negara Republik Indonesia terhitung sejak tanggal dikeluarkan, selama perusahaan yang bersangkutan menjalankan kegiatan usahanya.

Dikeluarkan di	: JAKARTA
Pada tanggal	: 25 Januari 2002

Penanggung Jawab	DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
 WIDIHARDJA TANUDJAJA Direktur Utama	 Ir. TJUK SUKARDIMAN, M.Si NIP. 120088680

[illegible]

Lampiran 3 : *Email Dari Pihak Kapal Mengenai Replacement Crew*



SIGN OFF:

Rank & Name First/Middle /Last :	C/OFF - SATRIYO NUGROHO
Date/Place of Birth:	05 Jun 1987 / MAGELANG
SIRB No./Expiry :	I 001975/ 20 Dec 2025
PPORT No./Expiry :	E 1577376/23 Feb 2033

Rank & Name First/Middle /Last :	OILER - ABDUL GOFUR
Date/Place of Birth:	12 Jun 1980 / BANGKALAN
SIRB No./Expiry :	F 288467 / 03 Jul 2024
PPORT No./Expiry :	E 1577377/ 23 Feb 2033

Attached Vaccine certificate
Will sending detail E-ticket if already issue

KUESIONER PENELITIAN

**“PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW* TERHADAP KINERJA
CREWING DEPARTMENT PADA PT BERLIAN LAJU TANKER**

Kepada Yth

Bpk/Ibu PT Berlian Laju Tanker

di Tempat

Salam Sejahtera buat Bapak/Ibu semoga kesehatan, keselamatan dan keberhasilan selalu menyertai Bapak dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Saya ingin meminta izin untuk bapak mengisi kuesioner yang telah saya buat . Perkenankanlah saya untuk menyampaikan permohonan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian tentang:

“PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW* TERHADAP KINERJA
CREWING DEPARTMENT PADA PT BERLIAN LAJU TANKER”

Saya menyadari kehadiran kuesioner ini akan mengganggu kesibukan Bapak/Ibu,oleh karena itu dengan kerendahan hati saya sampaikan permohonan maaf yang sedalam dalamnya. Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program D-4 di jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan di STIP Jakarta. Kami menjamin kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu berikan melalui pengisian kuesioner ini. Atas bantuan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Natasya Siahaan

a. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda \surd pada nomor jawaban untuk menjawab kolom jenis kelamin, usia, dan pendidikan sesuai dengan data diri pribadi anda.
2. Berilah tanda \surd untuk setiap pernyataan sesuai dengan jawaban sejujurnya.
3. Setiap pernyataan hanya menjawab 1 jawaban saja.

b. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :

Pria ()

Wanita ()

2. Usia

20 - 30 Tahun ()

30 - 40 Tahun ()

40 - 50 Tahun ()

3. Pendidikan

SMA ()

SMK ()

Diploma ()

S1 ()

S2 ()

c. Berilah tanda checklist (\surd) pada salah satu pernyataan yang tersedia,

kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada ada jawaban yang benar atau salah, sehingga memungkinkan Anda untuk secara bebas memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda. Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

MEKANISME <i>REPLACEMENT CREW</i>						
NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	<i>Replacement crew</i> sudah berjalan dengan baik Sangat Tidak Setuju					
2	<i>Replacement crew</i> sudah sesuai dengan jadwal keberangkatan yang ditentukan					
3	<i>Replacement</i> terjadi karena <i>crew</i> kontrak kerja di atas kapal habis atau sakit					
4	<i>Crew</i> yang istirahat siap dicalonkan kapan saja					
5	Pengurusan sertifikat dokumen sudah sangat efisien					
6	<i>List crew</i> kapal sudah lengkap disemua jabatan					
7	<i>Crew</i> baru atau <i>new applicant</i> sudah sangat berpengalaman join di kapal					
8	Dokumen sertifikat pelaut tidak mengalami <i>expired</i> pada saat pencalonan					
9	Peralatan sarana dan prasarana di PT Berlian Laju Tanker sudah lengkap					
10	Proses pencalonan <i>crew</i> sudah sesuai standar yang diberikan <i>ship owner</i> dan perusahaan					

KINERJA CREWING DEPARTMENT						
NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2	Saya cenderung mempererat hubungan dengan rekan kerja saya					
3	Menerapkan adab sopan santun saat berbicara dengan sesama karyawan dan pelaut					
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
5	Saya mampu menganalisis data atau informasi yang telah tersedia diperusahaan					
6	Saya selalu berusaha melakukan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
7	Saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan yang berada diperusahaan					
8	Saya lebih menekan pekerjaan saya sesuai dengan jabatan saya					
9	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan					
10	Saya selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan					

Lampiran 5 : Hasil Data Kueisioner Variabel X

No. Responden	Nomor Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	37
2	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	42
3	4	3	5	5	3	3	5	3	4	4	39
4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	44
5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
6	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3	39
7	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	42
8	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	47
9	4	4	4	3	3	3	5	3	5	4	38
10	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	42
11	4	4	5	4	4	3	5	3	5	4	41
12	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	43
13	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
14	2	4	4	5	3	5	5	3	5	5	41
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
16	5	5	3	4	3	4	5	2	5	5	41
17	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	41
18	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	43
19	3	3	4	5	3	4	5	2	5	4	38
20	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	43
21	3	4	4	5	4	4	4	5	5	2	40
22	4	4	5	4	3	4	5	3	5	4	41
23	4	4	5	5	5	3	5	3	5	5	45
24	3	3	5	5	3	3	5	3	5	2	37
25	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
26	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
27	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	37
28	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
29	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	35
30	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	45
31	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
32	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	32
33	2	4	3	3	3	3	5	3	3	3	32
34	4	4	3	3	3	4	5	3	5	3	37
35	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
36	3	3	2	4	2	3	5	3	3	3	31
37	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	39
38	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	34
TOTAL	142	146	147	155	138	140	171	147	167	150	1503

Lampiran 6 : Hasil Data Kuesioner Variable Y

No. Responden	Nomor Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	35
2	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	43
3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	2	42
4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	44
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
7	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
8	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	45
9	3	4	5	5	4	4	4	2	4	3	38
10	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	44
11	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	42
12	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
13	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	44
14	5	5	5	4	2	5	5	2	3	3	39
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	45
17	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	38
18	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	45
19	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	39
20	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
21	4	3	5	3	4	4	4	3	5	5	40
22	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
23	5	3	5	4	4	5	4	5	3	5	43
24	2	2	5	3	3	2	4	3	5	4	33
25	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	47
26	4	5	5	4	3	4	4	4	3	2	38
27	4	4	4	4	3	5	5	3	3	2	37
28	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	32
29	4	5	5	4	4	4	4	3	2	2	37
30	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	44
31	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
32	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	34
33	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
34	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
36	3	3	5	3	4	3	3	5	2	5	36
37	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	37
38	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34
TOTAL	152	155	167	154	135	162	157	148	148	141	1519

Lampiran 7 : *Output* SPSS

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	10

Hasil Uji Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Mekanisme Replacement Crew	Kinerja Crew
Mekanisme Replacement Crew	Pearson Correlation	1	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kinerja Crew	Pearson Correlation	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

Hasil Uji Regresi Linear X terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.090	3.365		.621
	Mekanisme Replacement Crew	.958	.085	.884	11.323

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.884 ^a	.781	.775	2.21137

Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.090	3.365		.621	.538
	Mekanisme Replacement Crew	.958	.085	.884	11.32p3	.000

Lampiran 8 : Hasil Data Umur,Kode Pendidikan, Jenis Kelamin

KODE UMUR	UMUR	FREKUENSI
1	20-30	28
2	31-40	8
3	41-50	2
TOTAL		38

KODE PENDIDIKAN	PENDIDIKAN	FREKUENSI
1	SMA	6
2	SMK	10
3	DIPLOMA	13
4	S1	9
5	S2	0
TOTAL		38

KODE	JENIS KELAMIN	FREKUENSI
1	PRIA	23
2	WANITA	15
TOTAL		38

Lampiran 9 : Distribusi Nilai ttabel

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627

Lampiran 10 : Distribusi Nilai rtabel

**Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Sumber : repository.upi.edu

Lampiran 11 : Foto Kegiatan *Replacement Crew*



Lampiran 12 : Studi Kasus *Replacement Crew* Yang Sakit Saat Di Atas Kapal

Crew Sickness Report (Medical Report Form)

(MLC Regulation A4.1)

1 Date / Time of Report : 04 APRIL 2023, 10.30 LT

Ship Information and Location

2 Ship Name : MT. EROWATI 1

3 Shipowner / Shipmanager : Gold Bridge Shipping Limited

4 Type of Ship and Cargo : OIL & CHEMICAL TANKER

5 Name and address of on-shore agent at Port of Call : PAN UNION AGENCY, SINGAPORE

6 Position (latitude & longitude, name of port, if applicable) at onset of illness/injury : 01⁰ 14.55 N - 103⁰ 47.89 E

7 Destination : AWWA ANCHORAGE, SINGAPORE

Particulars of Patient

8 Name (same as on passport) : RAGIL TUTUKA

9 Sex (Gender) : MALE

10 Date of Birth (DD-MM-YYYY) : 20 JULY 1997

11 Nationality : INDONESIA

12 Passport Number / Seaman Book Number : C9054834 / E150081

13 Rank / Shipboard Job Title (and specify type of work) : 4TH ENGINEER

14 Hour and Date when Taken Off Work : 04 APRIL 2023 @ 10.00 LT

15 Hour and Date when Returned to Work : -