

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



SKRIPSI

**KOMITMEN PERJANJIAN KERJA LAUT (PKL)
TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL PT GNM
SHIPPING MARINDO**

Oleh :

NIKEN IMAS DHANAR SANTIKA

NRP: 4 61 18 9723

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2022

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



SKRIPSI

**KOMITMEN PERJANJIAN KERJA LAUT (PKL)
TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL PT GNM
SHIPPING MARINDO**

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

Oleh :

NIKEN IMAS DHANAR SANTIKA

NRP: 4 61 18 9723

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2022

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



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NIKEN IMAS DHANAR SANTIKA
NRP : 4 61 18 9723
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Jurusan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : KOMITMEN PERJANJIAN KERJA LAUT (PKL)
TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL
PT GNM SHIPPING MARINDO

Jakarta, 20 Juli 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Larsen Barasa, S.E., M.M.Tr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19720415 199803 1 002

Sari Kusumaningrum, S.S., M.Hum
Penata (III/c)
NIP. 19810106 201503 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasдини., 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 PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NIKEN IMAS DHANAR SANTIKA
NRP : 4 61 18 9723
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
**Jurusan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN**
**Judul : KOMITMEN PERJANJIAN KERJA LAUT (PKL)
TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL
PT GNM SHIPPING MARINDO**

Jakarta, 27 Juli 2022

Ketua Penguji

Anggota Penguji

Anggota Penguji

<u>P. Dwikora Simanjuntak, M.M</u> Pembina (IV/a) NIP. 19640906 199903 1 001	<u>Drs. Tigor Siagian, M.M</u> Pembina (IV/a) NIP. 19570320 198202 1 001	<u>Dr. Larsen Barasa, S.E., M.M.Tr</u> Penata Tk I (III/d) NIP: 19720415 199803 1 002
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Mengetahui :
Ketua Jurusan KALK**

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia, rahmat, dan hidayah-Nya yang tidak terkira sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dimana merupakan suatu tugas dan kewajiban bagi setiap taruna dan taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran untuk menyelesaikan Program Diploma IV yang telah ditentukan sesuai dengan kurikulum pendidikan.

Penyusunan skripsi ini didasarkan atas pengalaman yang penulis dapatkan selama menjalani praktek darat di Perusahaan Pelayaran PT GNM Shipping Marindo serta semua pengetahuan yang diberikan oleh dosen pada saat pendidikan dengan melalui literatur-literatur yang diberikan oleh dosen pada saat Pendidikan dengan melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan judul skripsi yang Penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang penulis pilih:

KOMITMEN PKL (PERJANJIAN KERJA LAUT) TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL PT GNM SHIPPING MARINDO

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat perhatian dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada :

1. Bapak Capt. Sudiono, M.Mar selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Ibu Dr. Vidya Selas dini, S.Si.T., M.MTr selaku Kepala Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
3. Dr. Larsen Barasa, S.E., M.MTr selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Sari Kusumaningrum, S.S., M.Hum selaku Sekretaris Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan sekaligus dosen pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi.
5. Yth. Seluruh Civitas Akademik, Staff, dan Dosen Pengajar Jurusan KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
6. Keluarga ku tercinta Ayahanda Agus Bintoro dan Ibunda Kasini, sebagai orang tua yang memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan baik secara moral maupun materi. Kepada kakakku Jessy Meilani, Jordy Tomara, dan adikku Iswara Dhamar Sattvika.

Dan juga keponakanku tersayang Ipang Jedo Pradesta dan Navisha Zakia Shumaila Mahveen yang menjadi penghibur dalam proses menyelesaikan penulisan skripsi.

7. Sahabatku tercinta Reysha, Amanda, Disa, Fanny, Nisa, Dania, Pe, dan Via terimakasih atas supportnya dalam penulisan skripsi ini.
8. Sahabatku sejak catir Kuni Nela dan Member DN 102 (Frida, Sandra, Fedora, Ica, Widha, Andita, Fancy, Yuli, Desi, Sylvi, Ken, dan Ayu) terima kasih untuk hari-hari yang berwarna selama di dormitory. Dan untuk Purwokerto Team 61 (Isna, Feli, Rasyid, Muaz, Bagus, Yohanes, Farras, dan Adhimas) terima kasih atas solidaritasnya.
9. Kepada rekan seperjuangan Angkatan LXI terima kasih atas suka duka selama berjuang menempuh pendidikan sampai dapat menyelesaikan pendidikan di kampus tercinta STIP.
10. Kepada kekasih tercinta Triyan Kusuma Wardana terima kasih atas kasih sayang, doa, dukungan, bantuan, dan waktu serta kesabaran yang luar biasa telah menemani saat suka maupun duka dan selalu hadir membawa warna dan kebahagiaan. *You are the crayons to my coloring book. Thank you for always being my rainbow after storm.*
11. Seluruh manajer dan staff PT GNM Shipping Marindo terima kasih atas kesempatan dan kerjasama yang telah diberikan selama penulis melakukan praktek darat.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan-kekurangan, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan tanggapan dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga dengan terselesaikannya skripsi ini dapat menambah wawasan dan ilmu yang berguna nantinya bagi penulis dan juga para pembaca di masa yang akan datang.

Jakarta, 20 Juli 2022

NIKEN IMAS DHANAR SANTIKA
NRP. 461 18 9723

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
F. Sistematika Penulisan	5

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Pengertian/Definisi Operasional	8
B. Teori	17
C. Kerangka Pemikiran.....	24
C. Hipotesis.....	25

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	26
B. Metode Pendekatan	26
C. Sumber Data.....	26
D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Populasi Dan Sampel.....	29
F. Teknik Analisis Data	30

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data	33
B. Analisis Data	64
C. Pemecahan Masalah	72

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

(Pengaruh Antar Variabel X Dan Y) 58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X)	5
Tabel 1.2 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	8
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	60
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert	63
Tabel 3.3 Daftar Nama Awak Kapal	64
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Certificate Of Competency</i>	70
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Certificate Of Proficiency</i>	71
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X)	74
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X)	81
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	82
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi X Terhadap Y (<i>Linear</i>)	84
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi X Terhadap Y	85
Tabel 4.13 Hasil Uji t Hitung	86

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 2 Data Hasil Penelitian Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X)	97
Lampiran 3 Data Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (Y)	98
Lampiran 4 Tabel Distribusi Nilai r	99
Lampiran 5 Tabel Distribusi Nilai t	100
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) Menggunakan SPSS Versi 25	101
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) Menggunakan SPSS Versi 25	102
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) Menggunakan SPSS Versi 25	107
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) Menggunakan SPSS Versi 25	108
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Menggunakan SPSS Versi 25	109
Lampiran 11 Hasil Uji Determinasi Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Menggunakan SPSS Versi 25	110
Lampiran 12 Hasil Uji Hipotesis Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Menggunakan SPSS Versi 25	111
Lampiran 13 Hasil Uji Analisis Faktor Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) Menggunakan SPSS Versi 25	112
Lampiran 14 Hasil Uji Analisis Faktor Variabel Variabel Kepuasan Kerja (Y) Menggunakan SPSS Versi 25	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Secara geografis Indonesia terletak diantara dua Samudra yaitu Samudra Pasifik dan Hindia, dan menghubungkan Benua Asia dan Benua Australia. Indonesia adalah sebuah negara kepulauan berdasarkan konvensi UNCLOS tahun 1982. Indonesia memiliki lebih dari 17 ribu pulau, dengan garis pantai lebih dari 99.00 km. Indonesia memiliki wilayah laut yang sangat luas, dimana 2/3 dari wilayah negara ini adalah laut. Hal tersebut membuat Indonesia dikenal dunia sebagai negara maritim dimana profesi pelaut banyak diminati oleh masyarakat Indonesia sebagai sumber mata pencaharian.

Menurut Deputi Bidang Koordinasi Kedaulatan Maritim dan Energi, Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi, Basilio Dias Araujo dalam konferensi pers secara virtual, Rabu (17/02/2021) mengutip data dari Kementrian Perhubungan per tanggal 8 Februari 2021 ada hampir 1,2 juta pelaut Indonesia baik yang bekerja di kapal perikanan maupun kapal niaga. Dari jumlah tersebut International Labour Organization (ILO) mencatat bahwa Indonesia adalah negara penyuplai pekerja perikanan di dunia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa profesi sebagai pelaut banyak diminati oleh masyarakat Indonesia. Dengan seiring berjalannya waktu profesi pelaut serta tenaga kerja di sektor maritim menunjukkan adanya peningkatan. Hal ini membuat masyarakat Indonesia mengembangkan bisnis di industri maritim karena potensi di industri maritim ini terdapat peningkatan dan menguntungkan serta didukung dengan Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekayaan utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu Perusahaan. Untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka Perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Bahwasannya sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa dimana-mana. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Menurut Andrew E. Sikula (1981:145), perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning/HRP) merupakan suatu proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi.

Dewasa ini mulai banyak berdirinya perusahaan-perusahaan pelayaran terutama perusahaan yang bergerak di bidang *Crew Manning Agency*. *Crew Manning Agency* atau yang disebut agen penyalur awak kapal adalah bidang industri pelayaran yang hanya menangani pengawakan kapal dan bertanggung jawab mempersiapkan semua persyaratan seorang pelaut sebelum berangkat ke atas kapal serta melakukan koordinasi dengan pihak kapal agar jadwal pergantian awak kapal dapat berlangsung tepat waktu. Salah satu perusahaan yang menangani pengawakan kapal ialah PT GNM Shipping Marindo. Perusahaan dimana tempat penulis melakukan praktek darat ini berdiri sejak tahun 2015. Meski terhitung baru merintis PT GNM Shipping Marindo sudah menunjukkan kualitas kru yang dikirimkan sehingga dalam kurun waktu kurang lebih 7 tahun ini PT GNM Shipping Marindo sudah bekerja sama dengan 10 *Ship Owner* yang berasal dari Korea. Kerja sama yang dilakukan PT GNM Shipping Marindo dengan perusahaan luar negeri membuat pelaut-pelaut Indonesia tertarik untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan cukup menarik.

Gaji merupakan hal yang cukup sensitif dalam proses hubungan awak kapal dengan perusahaan. Gaji dapat menjadi pertimbangan seorang awak kapal untuk bergabung dengan suatu perusahaan, mempengaruhi kepuasan kerja, serta meningkatkan kinerja diatas kapal. Meskipun rata-rata gaji yang diberikan cukup besar namun dalam

kenyataannya ada hak-hak awak kapal yang kurang diperhatikan seperti keterlambatan dalam pemberian gaji dan pemberlakuan jam kerja yang melebihi waktu yang telah ditentukan menyebabkan jam istirahat berkurang. Permasalahan ini jelas tidak sesuai dengan perjanjian kerja laut yang telah disepakati. Seharusnya kesejahteraan mereka seperti jam kerja, jam istirahat, cuti dan lembur diperhatikan. Bagi awak kapal, kapal adalah rumah sekaligus tempat bekerja karena disitulah mereka bekerja dan tinggal. Hal inilah yang menyebabkan terkadang awak kapal bekerja melebihi jam kerja jika pada saat itu ada pekerjaan mendesak yang tidak bisa ditinggalkan. Sebaiknya perusahaan bertindak adil dalam memperhatikan jam kerja dan jam istirahat para awak kapalnya dimana hal ini juga berimbas pada kualitas atau mutu kerja dari para awak kapal yang mana akan memberi keuntungan bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu di dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL) ada tanggung jawab yang besar dari pengusaha kapal yaitu dengan tegas dan jelas mencantumkan hak-hak dan kewajiban dari awak kapal dan pengusaha kapal dengan tidak lebih menguntungkan pihak pengusaha kapal saja.

Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal di satu pihak dan seorang awak kapal di pihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk berada di bawah perintah pengusaha melakukan pekerjaan dengan mendapat upah sebagai Nahkoda atau Anak Buah Kapal (ABK). Perjanjian kerja perlu dibuat untuk mengetahui dan melindungi hak dan kewajiban pekerja sekaligus perusahaan perkapalan. Perjanjian kerja menimbulkan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja yang didalamnya terdapat perjanjian bahwa perusahaan wajib untuk membayarkan upah/gaji kepada pekerja yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya dan memberikan hak-hak kesejahteraan untuk pekerjaannya sesuai dengan yang ada di dalam perjanjian kerja tersebut. Dari perlakuan perjanjian kerja tersebut tentu saja dalam pelaksanaannya masih ada saja ketimpangan yang dilakukan oleh para pengusaha. Adanya keterlambatan dalam pemberian upah/gaji dan pemberlakuan jam kerja yang melebihi batas tentu saja menyebabkan kerugian pada pihak awak kapal sebagai pekerja dan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang akan berakibat terhadap kinerja di atas kapal. Seharusnya di dalam perjanjian kerja tersebut ada keadilan dan kebijakan yang sama-sama dirasakan oleh perusahaan dan tenaga kerja.

Kondisi lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Terdapat dua kategori faktor lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini meliputi peralatan kerja, kebisingan, suhu tempat kerja, kesesakan, kepadatan dan luar ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama awak kapal serta antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman mampu membuat kru merasa senang, nyaman, dan betah sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja kru tersebut. Kru yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan sehingga dengan demikian kru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu dapat berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerjanya. Kerjasama antar kru dalam bekerja dapat mendukung keberhasilan kerja. Kru yang bekerja dalam suasana keakraban dan saling membutuhkan satu sama lain, akan melengkapi perasaan senang dan puas dalam bekerja. Rekan kerja pada dasarnya adalah seperti keluarga dalam arti terbatas pada hal-hal yang bersinggungan dengan pekerjaan di tempat kerja. Sikap ramah, persahabatan, kehangatan, dan perhatian yang diterima atau dirasakan oleh para kru dari para atasan atau pimpinan sebenarnya bisa membangkitkan perasaan puas terhadap hasil kerja yang dilakukannya (Robin & Judge, 2013).

Menurut Hasibuan (dalam Wibowo dkk, 2014), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Berhubung betapa sangat pentingnya sebuah komitmen perjanjian kerja laut terhadap kepuasan kerja awak kapal PT GNM Shipping Marindo, maka hal ini sangat penting untuk diperhatikan agar awak kapal mendapatkan kesejahteraan atas hak-haknya dan dapat menjalankan pekerjaannya dengan perasaan yang senang, awak kapal mendapatkan motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya diatas kapal sehingga perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen PKL (X)

No	Pernyataan	Jawaban					Total Bobot	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Perjanjian Kerja								
1	Pekerjaan saya sudah sesuai dengan bidang yang tertera di dalam Perjanjian Kerja Laut	1	4	3	2	0	34	3,40
2	Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar prosedur yang berlaku	1	6	3	0	0	38	3,80
3	Setiap awak kapal harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau sesuai deadline	1	4	5	0	0	36	3,60
4	Lama anda bekerja setiap hari sesuai dengan waktu yang tertera dalam Perjanjian Kerja Laut	1	1	6	2	0	31	3,10
5	Apakah awak kapal tidak bekerja dihari libur atau libur nasional lainnya kecuali lembur?	2	3	4	1	0	36	3,60
Penghargaan								

6	Awak kapal mendapat gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu	1	5	4	0	0	37	3,70
7	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku sesuai dengan International Transport Federation (ITF)	2	3	4	1	0	36	3,60
8	Gaji atau upah yang diberikan cukup untuk kesejahteraan saya dan keluarga	2	4	3	1	0	37	3,70
9	Perusahaan memberikan insentif sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja anda	1	2	4	3	0	31	3,10
Hak								
10	Awak kapal mendapatkan waktu istirahat yang cukup setiap harinya	0	5	4	1	0	34	3,40
11	Perusahaan memberikan jaminan sosial untuk kesejahteraan awak kapal	0	2	6	2	0	30	3,00
12	Jaminan Kesehatan yang diberikan perusahaan membuat saya tenang ketika bekerja	2	3	4	1	0	36	3,60
13	Perlengkapan dan peralatan keselamatan tersedia dengan jumlah yang cukup untuk awak kapal	1	6	3	0	0	38	3,80

14	Fasilitas tinggal cukup memadai dan nyaman	1	3	4	2	0	33	3,30
15	Kualitas dan kuantitas makan dan minum sudah sesuai dengan standar	0	1	6	3	0	28	2,80
Jumlah		16	50	63	19	0	515	51,5
Rata-rata								3,43

Sumber: Hasil olah data penilaian komitmen PKL pada PT GNM Shipping Marindo

Tabel 1.2
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Total Bobot	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
	Sifat Pekerjaan							
1	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.	1	2	7	0	0	34	3,40
2	Perusahaan mengakui pencapaian yang saya lakukan di tempat kerja saya.	0	2	7	1	0	31	3,10
3	Awak kapal memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan “cara” sendiri.	1	2	7	0	0	34	3,40
4	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan bidang keterampilan saya.	0	2	6	2	0	30	3,00
5	Awak kapal menyenangkan pekerjaannya karena sesuai dengan kemampuan awak kapal tersebut.	1	2	7	0	0	34	3,40
	Pengembangan karir							
6	Penilaian mengenai promosi jabatan	2	5	3	0	0	39	3,90

	didasari oleh prestasi dan hasil kerja awak kapal.							
7	Pekerjaan saya memberikan peluang untuk belajar ketrampilan baru tentang pengembangan karir.	1	7	2	0	0	39	3,90
8	Keadilan yang dilakukan perusahaan dalam memberikan peluang promosi bagi semua awak kapal.	5	2	7	0	0	34	3,40
	Lingkungan kerja							
9	Awak kapal merasa mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan rekan kerja di kapal.	0	1	6	3	0	28	2,80
10	Cara rekan kerja saya berinteraksi dengan satu sama lain sangat menyenangkan.	0	2	6	2	0	30	3,00
	Motivasi kerja							
11	Awak kapal termotivasi untuk bekerja karena interaksi antar rekan kerja dan atasan sangat terbuka.	1	4	3	2	0	34	3,40
12	Kemampuan rekan kerja untuk saling	2	3	4	1	0	36	3,60

	bekerja sama dalam bekerja mencapai target.							
13	Awak kapal senang karena pekerjaannya di dukung oleh fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	2	3	4	1	0	36	3,60
	Supervisi							
14	Atasan saya memiliki kemampuan membuat sebuah keputusan dengan cepat dan tepat.	1	1	6	2	0	31	3,10
15	Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.	1	6	3	0	0	38	3,80
Jumlah		18	44	78	14	0	508	50,8
Rata-rata								3,38

Sumber: Hasil olah data penilaian kepuasan kerja awak kapal PT GNM Shipping Marindo

Berdasarkan hasil survei awal yang penulis lakukan dengan menyebarkan kuesioner yang didalamnya terdapat pernyataan mengenai komitmen perjanjian kerja laut dan pernyataan mengenai kepuasan kerja kepada sebanyak 10 responden, menunjukan bahwa komitmen perjanjian kerja laut masih tergolong rendah sehingga menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja awak kapal. Hal ini menunjukan bahwa implementasi perjanjian kerja laut belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian lebih lanjut tentang komitmen perjanjian kerja laut dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dari penelitian tersebut penulis berniat menulis sebuah skripsi yang berjudul,

“Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) terhadap Kepuasan Kerja Awak Kapal PT GNM Shipping Marindo”

B. IDENTIFIKASI MASALAH

1. Masalah *work and rest* di atas kapal yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL).
2. Adanya keterlambatan pemberian gaji awak kapal.
3. Hubungan atasan dan bawahan dan antar sesama awak kapal yang tidak baik menyebabkan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif.
4. Penurunan kinerja awak kapal.
5. Permintaan awak kapal turun sebelum selesainya kontrak kerja.
6. Rendahnya komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL).
7. Rendahnya tingkat kepuasan kerja awak kapal.

C. BATASAN MASALAH

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Rendahnya Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) awak kapal PT GNM Shipping Marindo.
2. Rendahnya tingkat kepuasan kerja awak kapal yang PT GNM Shipping Marindo.

D. RUMUSAN MASALAH

Dari identifikasi masalah dan batasan masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) terhadap kepuasan kerja awak kapal PT GNM Shipping Marindo?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah tersebut, maka penulis bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen perjanjian kerja laut terhadap kepuasan kerja awak kapal PT GNM Shipping Marindo.
- b. Untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja awak kapal PT GNM Shipping Marindo.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis

- a. Sebagai landasan referensi peningkatan komitmen perjanjian kerja laut.
- b. Sebagai landasan referensi untuk meningkatkan kepuasan kerja awak kapal.

Manfaat praktis

- a. Sebagai acuan dan metode dalam meningkatkan komitmen perjanjian kerja laut.
- b. Sebagai rancangan pengembangan perjanjian kerja laut.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Maksud dari sistematika penulisan skripsi ini adalah untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi secara menyeluruh dan agar lebih mudah memahami isi dari skripsi tersebut. Untuk gambaran lebih jelasnya mengenai skripsi ini, maka sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang penulisan permasalahan, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan yang penulis angkat mengenai komitmen perjanjian kerja laut (PKL) terhadap kepuasan kerja awak kapal yang diageni PT GNM Shipping Marindo.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan tentang tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang membuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan yang termasuk didalamnya mengenai pengertian dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan serta kerangka pemikiran yang menjelaskan secara teoritis mengenai keterkaitan variabel yang diteliti serta hipotesis dalam mengemukakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara yang diperoleh oleh penulis mengenai pokok permasalahan yang diteliti

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini Penulis menyajikan waktu dan tempat penelitian, metode pendekatan dan teknik pengumpulan data dengan cara riset kepustakaan, riset lapangan, pengamatan, populasi, sampel, serta bagaimana Penulis menganalisis data dengan menggunakan analisis pendekatan kuantitatif.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai deskriptif data di lapangan selama melakukan praktek darat, analisis penelitian yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas. Alternatif pemecahan masalah dan mengevaluasi pemecahan masalah yang ada.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang dapat penulis tuangkan setelah mengadakan penelitian pada PT. GNM Shipping Marindo serta menguraikan dan menyampaikan saran yang mungkin bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. PENGERTIAN/DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian, masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi operasionalnya. Definisi operasional mempunyai tujuan untuk mempersulit cakupan makna variasi sehingga data yang diambil akan lebih terfokus.

1. Komitmen adalah tindakan untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, komitmen merupakan bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu.
2. Perjanjian Kerja menurut Pasal 1601 a KUH Perdata adalah “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikat dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”
3. Perjanjian Kerja Laut (PKL) menurut Pasal 395 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) ialah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal di satu pihak dengan seorang buruh di pihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk di bawah perintah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai nakhoda atau anak kapal.
4. Kepuasan Kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.
5. ABK menurut UU Republik Indonesia No. 17 Tahun 2008 Pasal 1 ayat (40) dan (42) Tentang Pelayaran adalah “Awak Kapal adalah orang yang bekerja atau

dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji (40), Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nahkoda (42)”.

B. TEORI

Untuk memudahkan dalam memahami pengertian-pengertian yang penulis gunakan dalam skripsi, penulis mengambil beberapa teori-teori dari buku-buku referensi, dan juga pendapat-pendapat ahli mengenai hal-hal tersebut serta dari artikel-artikel yang terdapat di internet.

1. Komitmen

a. Pengertian Komitmen

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Komitmen adalah tindakan untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, komitmen merupakan bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu.

Terdapat beberapa pengertian Komitmen menurut para ahli sebagai berikut :

- a. Komitmen merupakan keadaan psikologis yang mengidentifikasikan suatu keterbukaan individual yang diasosiasikan dengan Hasrat untuk melibatkan diri. Komitmen merupakan suatu tekad yang kuat sehingga untuk mendorong dan mewujudkannya tidak terlepas dari beberapa rintangan yang mungkin dihadapi. (Dalam buku Heny Pratiwi berjudul Komitmen Mengajar, 2019)
- b. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. (Dalam buku Heny Pratiwi berjudul Komitmen Mengajar, 2019)
- c. Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat dari individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki Hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Komitmen merupakan bentuk loyalitas yang lebih konkret dengan cara

melihat sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya organisasi/istitusi dalam mencapai tujuan. (Dalam buku Heny Pratiwi berjudul *Komitmen Mengajar*, 2019)

- d. Soekidjan (2009), *Komitmen* adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.
- e. Mowday dkk (1979) dalam buku Ali Idrus berjudul *Komitmen*, 2022, *Komitmen* organisasi adalah kekuatan relative dari identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. *Komitmen* organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.
- f. Greenberg (2005), *Komitmen* adalah kesediaan karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.
- g. Menurut Griffin, pengertian *komitmen* dalam organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan sampai sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat dengan organisasinya. Jika anggota memiliki *komitmen* yang tinggi, maka ia akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi yang sejati.

Menurut Heny Pratiwi (2019) *Komitmen* itu bersifat mengikat dan menyangkut dua unsur, yaitu :

- a. *Percaya Diri*, ukuran keyakinan diri seseorang atau rasa mampu melakukan suatu tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu baik diawasi maupun tidak diawasi.
- b. *Motivasi*, minat dan antusiasme seseorang dalam melakukan suatu tugas dengan baik.

Asal sumber *komitmen* dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu :

- 1. *Komitmen Eksternal*, dibentuk oleh lingkungan kerja dan muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab. Peran pimpinan dan rekan sejawat sangat penting dalam menentukan timbulnya

komitmen ini karena belum adanya suatu kesadaran individual atas tugas yang diberikan.

2. Komitmen Internal, merupakan komitmen yang berasal dari diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya. Munculnya komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab organisasi. Individu yang berkomitmen akan mencurahkan energi emosional dan perhatiannya ke organisasi. Komitmen dapat dideteksi dari bagaimana mereka menjalin relasi satu dengan lainnya dan dari bagaimana perasaan mereka terhadap organisasi.

Secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal :

- a. Ada rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
- c. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Juniarari (2011) mengemukakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu diantaranya :

1. Karyawan yang serius dalam menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam sebuah organisasi.
2. Memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
3. Dengan kesungguhan terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut ialah mekanisme kunci & saluran individu untuk memberikan sumbangan untuk tercapainya tujuan organisasi.

b. Bentuk Komitmen

Menurut Meyer & Allen (1991) dalam buku Heny Pratiwi berjudul Komitmen Mengajar (2019), terdapat tiga bentuk komitmen organisasi diantaranya yakni :

1. *Affective Commitment* (Komitmen Efektif)

Bentuk komitmen yang satu ini lebih mengarah pada hubungan emosional antara anggota terhadap organisasi. Orang yang selalu ingin terus bekerja di organisasi tertentu karena mereka searah dengan tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi tersebut. Orang yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi mempunyai keinginan untuk selalu tetap tinggal di organisasi karena mereka mendukung tujuan organisasi dan selalu siap membantu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Bentuk komitmen ini lebih mengarah pada keinginan seorang karyawan yang memiliki harapan untuk tetap tinggal pada organisasi karena ada perhitungan atau analisis mengenai untung dan rugi yang mana nilai ekonomi yang dirasa bertahan dalam organisasi daripada meninggalkan organisasi yang ia berada di dalamnya sekarang ini. Karena semakin lama karyawan tinggal di dalam organisasi, maka akan semakin takut kehilangan yang apa sudah mereka investasikan dalam organisasinya selama ini.

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen yang satu ini lebih mengarah pada perasaan karyawan yang mana mereka haruskan untuk tetap tinggal dalam organisasi tertentu karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen normatif tinggi akan selalu memperhatikan apa yang dinyatakan orang lain tentang mereka jika meninggalkan organisasi tersebut, mereka tidak ingin mengecewakan pimpinan dan khawatir jika rekan kerja mereka memiliki pikiran buruk terhadap pengunduran diri orang tersebut.

Menurut Salancik (1977) dalam (Ali Idrus, 2022), terdapat dua bentuk komitmen yaitu :

1. Komitmen Sikap (*attitudinal commitment*)

Keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauhmana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

2. Komitmen tingkah laku (*behavioral commitment*)

Didasarkan pada sejauhmana karyawan menetapkan keputusan untuk terikat pada organisasi berkaitan dengan adanya kerugian jika memutuskan

melalui alternative lain diluar pekerjaanya saat ini. Berbeda dengan pendekatan sikap, pendekatan tingkah laku ini lebih menekankan pada proses dimana individu mengembangkan komitmen tidak pada organisasi tetapi pada tingkah laku terhadap organisasi.

c. Jenis-Jenis Komitmen

Menurut (Sopiah, 2010) mengemukakan adanya tiga jenis komitmen organisasi, yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melaksanakan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Allen dan Meyer dalam (Sianipar & Haryanti, 2014), terdapat tiga faktor yang akan mempengaruhi komitmen organisasi yakni sebagai berikut :

1. Pengalaman Organisasi
Pengalaman organisasi ini mencakup kepuasan & motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, peran dalam organisasi dan keterkaitan antara anggota dan supervisor pimpinan pada organisasi tersebut.
2. Karakteristik Organisasi
Organisasi ini mencakup hal yang berkenaan dengan struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi serta bagaimana kebijakan organisasi disosialisasikan.
3. Karakteristik Pribadi Individu

Karakter pribadi individu ini terbagi dua yakni *variabel demografis & variabel disposisional*. Adapun variabel demografis ini meliputi jenis kelamin, status pernikahan, usia, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja dalam sebuah organisasi. Sementara faktor disposisional ini meliputi kepribadian dan nilai yang dimiliki oleh para anggota organisasi, variabel ini berkaitan kuat dengan komitmen organisasi, karena terdapat perbedaan pengalaman dari setiap anggota organisasi tersebut.

Steer dalam (Ali Idrus, 2022) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi, yaitu :

1. Karakteristik personal, personal meliputi usia, pengalaman kerja, tingkat Pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa, dan kepribadian.
2. Karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan, karakteristik ini meliputi tantangan pekerjaan, konflik peran dan ambiguitas peran.
3. Pengalaman kerja, meliputi keterandalan organisasi, persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berkaitan dengan kerja keras.

Dari ketiga faktor ini dapat kita pisahkan sehingga terbagi menjadi dua faktor yakni faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk dari faktor internal adalah :

1. Karakteristik personal
2. Pengalaman kerja

Sedangkan yang termasuk dari faktor eksternal adalah:

1. Karakteristik pekerjaan atau jabatan.

e. Dimensi Komitmen

Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi utama, yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, berikut penjelasannya :

1. Identifikasi

Identifikasi, merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan organisasi. Dimensi ini tercermin dalam beberapa perilaku seperti adanya kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. (Pareek,1994:113).

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

3. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyosoebroto, 1987). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

f. Indikator Komitmen

Menurut Luthan, 2022 dalam (Mahadin Shaleh, 2018) variabel komitmen dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator :

- a. Berusaha demi kesuksesan organisasi.
- b. Kebanggaan pada organisasi.
- c. Kesesuaian nilai individu dan organisasi.
- d. Peduli pada nasib organisasi.
- e. Inspirasi untuk meningkatkan kinerja.
- f. Menerima tugas apapun dari organisasi.
- g. Keterlibatan dalam pengambilan kebijakan organisasi.
- h. Rasa senang memilih/mendapat tugas di organisasi.
- i. Keinginan bertahan bekerja dalam organisasi.
- j. Perasaan loyal kepada organisasi

- k. Menunjukkan kecintaan kepada orang diluar organisasi akan organisasi tempat bekerja.
- l. Kesetiaan pada organisasi, apapun kondisinya.

2. Perjanjian Kerja Laut

a. Pengertian Perjanjian Kerja Laut

Berdasarkan Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat–syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Istilah perjanjian kerja sebenarnya tidak dikenal dalam KUHPerdara, yang ada ialah Perikatan atau *Verbintenis* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overeenkomst* (Pasal 1313). Di Indonesia, istilah *Verbintenis* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perutusan, dan perjanjian. Istilah *overeenkomst* diterjemahkan kedalam dua arti yaitu perjanjian dan persetujuan. Jika menggunakan Pasal 1313 KUHPerdara, Batasan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal pembagian kerja menurut Pasal 1601 KUHPerdara adalah :

- a. Perjanjian untuk melaksanakan jasa-jasa tertentu, yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan. Untuk itu, salah satu pihak bersedia membayar upah.
- b. Perjanjian kerja, yaitu perjanjian antara seorang pekerja dan seorang pengusaha yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak pengusaha berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.
- c. Perjanjian pemborong kerja, yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak lain, dimana pihak yang satu yang memborong pekerjaan menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Menurut Pasal 1601 a KUH Perdata “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan, bahwa pihak kesatu, yaitu pekerja, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu pengusaha, dengan upah selama waktu tertentu”. Pengertian syarat-syarat kerja menurut penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf c adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pengertian Perjanjian Kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni :

- a) Adanya unsur *work* atau pekerjaan, dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1630 a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.
- b) Ada unsur perintah, manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.
- c) Adanya unsur upah, upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja yaitu bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah.

Mencermati Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka unsur hubungan kerja terdiri atas pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan)

Sedangkan beberapa ahli berpendapat, bahwa didalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu :

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUHPerdata dan Pasal 341 KUHDagang)
- b. Adanya upah (Pasal 1603 p KUHPerdata)

- c. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUHPerdara)
- d. Terbatas waktu tertentu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.

Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal di satu pihak dengan seorang buruh di pihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk di bawah perintah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai nakhoda atau anak kapal (KUHD pasal 395). Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian kerja perorangan yang ditanda tangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan (PP 7 tahun 2000). Rochmat Triarto Prasetyo (2016), Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban dan menentukan kontrak kerja. Menurut KUHD PKL antara pengusaha kapal harus dibuat tertulis tetapi tidak harus dihadapan pejabat Pemerintah, sedangkan PKL untuk anak kapal harus tertulis dan dibuat dihadapan pejabat Pemerintah. Tetapi sesuai Peraturan Pemerintah No.7 tahun 2000 semua PKL harus diketahui oleh Pejabat Pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri.

Dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL), kedudukan seorang nakhoda sama dengan buruh pada umumnya, oleh karena itu segala ketentuan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku bagi seorang pekerja/buruh juga berlaku bagi nakhoda, kecuali ditentukan lain dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD). Secara umum PKL sudah diatur dalam beberapa undang-undang yaitu KUHD, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran (UU Pelayaran). Di dalamnya terdapat tiga aspek yang kesemuanya bersentuhan dengan aspek dagang, teknis pelayaran, dan aspek ketenagakerjaan. Dalam kaitannya dengan hubungan kerja antara pengusaha dengan Anak Buah Kapal (ABK), dapat diketahui bahwa dasar dari hubungan kerja tersebut adalah PKL yang diatur dalam KUHD, dan memberikan kewenangan bagi Syahbandar sebagai pihak ketiga jika terdapat perselisihan antara ABK dan pengusaha.

b. Bentuk Perjanjian Kerja Laut

Ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang - Undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan mengatur, bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, ini berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis. Khusus untuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur syarat formil sebagaimana ketentuan Pasal 54 dan 57 Undang - Undang No.13 Tahun 2003.

Adapun bentuk perjanjian kerja, secara umum ada dua bentuk perjanjian kerja, yaitu :

1. Perjanjian kerja secara lisan, perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Akan tetapi, untuk pekerjaan pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud mempekerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan.
2. Perjanjian kerja tertulis, perjanjian kerja tertulis harus memuat jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu harus termasuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).

Perjanjian Kerja Laut yang dilakukan antara pengusaha kapal dengan awak kapal disyaratkan harus diselenggarakan di hadapan seorang pegawai yang ditunjuk oleh pihak yang berwenang. Yang dimaksud dengan wakil pemerintah yang berwenang disini adalah yang ikut terlibat dalam proses pemuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja laut. Jadi dengan demikian pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja laut adalah :

- 1) Pemilik selaku pengusaha kapal
- 2) Nahkoda
- 3) Anak buah kapal
- 4) Syahbandar

Untuk memperjelas pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja laut ini maka penulis akan menguraikan satu persatu.

1) Pengusaha Kapal

Pengertian pengusaha kapal dapat dilihat dalam Pasal 320 KUHDagang yang dirumuskan: "Pengusaha kapal adalah dia, yang memakai sebuah kapal guna pelayaran di laut dan mengemudikannya sendiri atau suruh mengemudikannya oleh seorang nakhoda yang bekerja padannya".

2) Nakhoda

Dalam mengoperasikan kapal untuk pelayaran selalu mempekerjakan seorang yang bertanggungjawab terhadap kapal dengan segala isinya kepadanya diserahkan sepenuhnya semua tugas yang berhubungan dengan pelayaran tersebut. Orang itu berdasarkan perjanjian kerja laut diberi kedudukan sebagai nakhoda, kapten kapal atau pemimpin kapal. Menurut Pasal 342 KUH Dagang: "Sedemikian pemimpin kapal nakhoda harus mengambil sikap dan bertindak sesuai kecakapan dan kecermatan serta kebijaksanaan yang demikian sebagaimana diperiukan untuk melakukan tugasnya". Pengertian nakhoda menurut Pasal 137 UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran: "Nakhoda untuk kapal motor ukuran GT 35 (tiga puluh lima Gross Tonnage) atau lebih memiliki wewenang penegakan hukum serta bertanggung jawab atas keselamatan, keamanan, dan ketertiban kapal, pelayar, dan barang muatan".

3) Anak Buah Kapal

Pengertian anak buah kapal dapat dilihat pada Pasal 1 (42) UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yang berbunyi "Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nakhoda". Bertolak dari rumusan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengusahakan pelayaran kapal harus ada daftar awak kapal (Monsterrol) yang dibuat dan disahkan oleh syahbandar. Kewajiban ini terdapat dalam Pasal 145 UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran yaitu "Setiap orang dilarang mempekerjakan seseorang di kapal dalam jabatan apapun tanpa disijil dan tanpa memiliki kompetensi dan keterampilan serta dokumen pelaut yang dipersyaratkan". Harus dibuat suatu daftar dari semua orang yang melakukan dinas sebagai anak buah kapal dan pengawas yang berwenang dalam hal ini adalah syahbandar.

4) Syahbandar

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa perjanjian kerja laut dibuat antara anak buah kapal (kelasi) dengan pengusaha kapal, atas ancaman batal harus dibuat secara tertulis dan dilaksanakan dihadapan pihak yang berwenang yaitu Syahbandar. (Pasal 400 ayat (1) KUHDagang).⁵ Secara umum apabila kita perhatikan Pasal 1320 KUHPerdara, maka untuk sahnya suatu perjanjian diperiukan empat syarat yaitu: 1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya; 2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan; 3. Suatu pokok persoalan tertentu; 4. Suatu sebab yang tidak tertarang.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang - Undang No.13 Tahun 2003 secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Isi Perjanjian Kerja Laut

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur Perjanjian Kerja disebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksudnya apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Dalam praktik, pada umumnya isi perjanjian kerja biasanya mengenai besarnya upah, macam pekerjaan, dan jangka waktunya. Dengan demikian, perjanjian kerja hanya memuat syarat syarat kerja yang sederhana atau minim yaitu mengenai upah saja, sehingga perlu ada peraturan yang memuat syarat syarat kerja secara lengkap. Adapun peraturan yang memuat syarat syarat kerja secara lengkap adalah peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja dibuat dengan 2 (dua) cara yaitu tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan
- d) Tempat pekerjaan
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Secara Yuridis normatif, kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh agar terpenuhinya penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh menurut UU No.13 Tahun 2003 meliputi :

- 1) Upah Minimum
- 2) Upah Kerja Lembur
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah
- 7) Denda dan potongan upah
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan dalam bentuk tertulis diantaranya yaitu:

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu (Pasal 57 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- 2) Antar kerja antar daerah
- 3) Antar kerja antar negara
- 4) Perjanjian kerja laut

Perjanjian Kerja Laut (PKL) dapat dilakukan untuk 3 (tiga) macam ikatan kerja (Pasal 398 KUHD) :

- 1) Perjanjian Kerja Laut waktu tertentu (PKL Periode)

Dalam perjanjian ini para pihak telah menentukan secara tegas mengenai lamanya waktu untuk saling mengikatkan diri (masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban).

- 2) Perjanjian Kerja Laut untuk waktu tidak tertentu

Dalam perjanjian ini hubungan kerja berlaku terus sampai ada pengakhiran oleh para pihak.

- 3) Perjanjian Kerja Laut untuk satu atau beberapa perjalanan

Perjanjian kerja yang diselenggarakan berdasarkan pelayaran yang diadakan perusahaan pelayaran dari satu Pelabuhan ke Pelabuhan lain.

Di dalam Perjanjian Kerja Laut terdapat hak dan kewajiban yang dibebankan kepada pihak pengusaha kapal dan awak kapal yang sesuai berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 1) Hak-Hak Pengusaha Kapal

(a) Menurut para buruh kapal untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik harus sesuai PKL yang telah dibuat. PKL ditanda tangani oleh para pihak yang sebelumnya terlebih dahulu dibacakan isi perjanjian tersebut oleh Syahbandar, serta menanyakan kesanggupan buruh kapal untuk bekerja dengan baik pada perusahaan. Buruh kapal harus melaksanakan pekerjaan dengan baik, sebagaimana mereka diupah untuk bekerja.

(b) Perusahaan dapat menghentikan hubungan kerja dengan buruh kapal yang sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 143 Undang-Undang No. 17 tahun 2008 tentang Pelayaran. Hal ini tidak tercantum di dalam PKL, ABK yang meninggalkan kapal tanpa seizin Nakhoda, maka perusahaan akan menghentikannya dengan menghentikan upah dan tunjangan-tunjangan, serta memperhitungkan kerugian-kerugian yang terjadi

termasuk biaya untuk memperoleh penggantinya, juga apabila berdasar penilaian perusahaan bahwa awak kapal dinilai tidak cakap atau mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka perusahaan akan menghentikannya dan ia tidak dapat menuntut dalam hal keuangan kepada perusahaan.

2) Kewajiban-Kewajiban Pengusaha Kapal

- (a) Membayar upah kepada buruh kapal sesuai dengan ketentuan yang di setujui, penentuan besarnya upah bagi ABK berdasarkan UMR. Pembayaran gaji pokok bagi ABK dibayar per bulan. Syahbandar tidak turut menentukan besarnya upah bagi awak kapal, melainkan ditentukan sendiri oleh pengusaha kapal berdasarkan standar Upah Minimum Regional (UMR) yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) setempat.
- (b) Menetapkan pengaturan pekerjaan bagi awak kapal. Pengaturan pekerjaan itu dibedakan berdasarkan jabatan masing-masing awak kapal.
- (c) Menunjuk sebuah kapal dimana Awak Kapal bertugas melaksanakan pekerjaan. Dalam Pasal 2 (a) PKL, pengusahaan kapal telah menunjuk sebuah kapal yang sebagaimana akan ditempati oleh Awak Kapal untuk bekerja sesuai dengan jabatannya.
- (d) Memberikan instruksi-instruksi kepada awak kapal dalam rangka penyelenggaraan pelayaran atau pengangkutan di laut. mengenai pengaturan ini diatur dalam Bagian Keempat Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.
- (e) Penjagaan kesehatan, keselamatan, keamanan dan kesusilaan bagi Awak Kapal. Rahmatullah menjelaskan bahwa dalam usaha penjagaan kesehatan bagi Awak Kapalnya, mereka menyediakan makanan yang memenuhi standar kesehatan dan tempat tinggal yang layak di atas kapal. Selain itu dijelaskan bahwa pihak perusahaan memberikan tunjangan Kesehatan bagi buruh kapal yang telah bekerja lewat dari 6 (enam) bulan. Perusahaan juga wajib menyediakan makanan dan alat-alat pelayaran dalam jumlah yang cukup layak untuk setiap pelayaran. Makanan harus memenuhi jumlah, ragam serta nilai gizi dan jumlah air tawar yang cukup dan memenuhi standar Kesehatan (Pasal 1, Pasal 2,

Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000, tentang Kepelautan). Perusahaan menanggung sebesar 50% biaya pengobatan dan perawatan Kesehatan buruh kapal beserta istri dan anak-anak (maksimal 4 orang anak).

3) Hak-Hak Awak Kapal

- (a) Memperoleh upah dari pengusaha kapal sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Besarnya upah yang telah disepakati dicantumkan di dalam Pasal 2 PKL, juga harus memenuhi standar UMR.
- (b) Memperoleh makanan dan penginapan yang layak di atas kapal selama mereka bekerja di kapal. Hal ini dicantumkan dalam Pasal 5 PKL bahwa pengusaha kapal diharuskan menyediakan makanan dan tempat tidur yang layak bagi Awak Kapal sesuai dengan jabatannya di atas kapal. Akomodasi awak kapal di atas kapal harus sesuai dengan bagian kelima Peraturan Pemerintah No.7 tahun 2000, tentang Kepelautan.
- (c) Mendapatkan hak cuti apabila telah bekerja minimal 1 tahun. Setiap awak kapal berhak mendapatka cuti tahunan paling sedikit 20 hari kalender untuk setia jangka waktu 1 tahun bekerja (Pasal 24 Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000, tentang Kepelautan).
- (d) Mendapatkan perawatan dan pengobatan selama berada dikapal apabila jatuh sakit dalam menjalankan tugasnya.
- (e) Berhak mendapatkan ganti kerugian selama menganggur akibat kecelakaan kapal. Hal ini diatur dalam Pasal 27 ayat 2 Peraturan Pemerintah no 7 tahun 2000 tentang Kepelautan, apabila terjadi pemutusan hukum dan/atau pengusaha pengangkutan di perairan wajib membayar pesangon kepada awak kapal sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
- (f) Menghentikan hubungan kerja dengan pengusaha kapal. Apabila awak kapal menghentikan hubungan kerja maka perusahaan akan menanggung biaya pemulangan dengan syarat hak-haknya akan berhenti sejak tanggal ia turun dari kapal.

4) Kewajiban Awak Kapal

- (a) Melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan sesuai dengan perjanjian, menanggung biaya yang timbul karena kelebihan barang bawaan di atas batas ketentuan yang ditetapkan perusahaan,

menaati perintah perusahaan dan bekerja sesuai dengan jangka waktu perjanjian (Pasal 18 ayat 3 PP RI No. 7 tahun 2000).

(b) Keluar dari kapal selalu ijin Nahkoda dan pulang kembali tidak terlambat (Pasal 385 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang).

Dari uraian diatas maka dapat disintesiskan bahwa Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah kesediaan untuk memihak suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta bersedia untuk bertanggung jawab atas perjanjian kerja yang telah disepakati dengan mematuhi perintah untuk melakukan pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam buku psikologi Industri dan Organisasi karya Sutarto Wijono (2010:97) terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Terdapat beberapa pengertian menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

- 1) Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.
- 2) Menurut Rivai dan Ella Jauvani Sagala dalam Erni Tisnawati Sule dan Donni Juni Priansa (2018:170), kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam kerja.
- 3) Handoko dalam Sutrisno (2016:75), “Mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

- 4) Greenberg dan Baron (wibowo, 2016, P.415) mendeskripsikan Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.
- 5) Vecchino (wibowo, 2016, P.415) menyatakan Kepuasan Kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.
- 6) Kreitner dan Kinicki (wibowo, 2016, P.415) Kepuasan Kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.
- 7) Robbins dalam Erni Tisnawati Sule dan Donni Juni Priansa (2018:170) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.
- 8) Kepuasan kerja merupakan konsep yang multifaset yang memiliki arti beragam bagi beragam orang. Kepuasan kerja biasanya berkaitan dengan memodifikasi faktor-faktor yang bertanggung jawab atas munculnya ketidakpuasan tersebut (Brindha & Udayasuriyan, 2015).
- 9) Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan puas dengan penghargaan yang ia dapatkan dari pekerjaannya, terutama berkaitan dengan motivasi intrinsik (Statt, 2004 dalam Aziri, 2011).
- 10) Menurut Spector dalam (Aziri, 2011) kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan beragam aspeknya. Kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Itulah sebabnya kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat muncul dalam berbagai situasi kerja.
- 11) Strauss dan Sayles dalam Handoko (2011), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

- 12) Yudha (2001) dalam Agoes Dariyo berjudul Psikologi Perkembangan Dewasa Muda, kepuasan kerja merupakan kombinasi dari beberapa komponen pendekatan, yaitu pendekatan psikologi sosial (*the social psychological approach*), pendekatan ekonomi neo-klasik (*neo-classical economic approach*), dan pendekatan sosiologi (*sociological approach*).
- 13) Mila Badriah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.
- 14) Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan karyawan tentang pekerjaannya sekarang. Derajat kepuasan kerja karyawan dapat terentang dari yang sangat puas hingga sangat tidak puas. Selain memiliki sikap terhadap pekerjaan secara keseluruhan, karyawan juga memiliki sikap terhadap pekerjaan secara keseluruhan, karyawan juga memiliki sikap terhadap aspek pekerjaan seperti jenis pekerjaan, rekan kerja, atasan atau bawahan, dan gajinya (George *et al.*, 2008 dalam Aziri, 2011).
- 15) Handoko (1987) dan Asa'ad (1987) dalam (Husein Umar, 2003), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada keluaran-keluaran yang dihasilkannya.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar ia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Ada tiga kategori dalam teori kerja, yaitu :

- a) Kepuasan sebagai hasil dari suatu proses perilaku. Kepuasan menyatakan bahwa penilaian pribadi dari hasil yang diproduksinya dalam hubungan kebutuhan, motif, nilai atau tujuan yang penting bagi setiap pribadi.
- b) Kepuasan sebagai komponen dari sistem pengendalian dan pengaturan. Hal ini menekankan bahwa adanya penilaian terhadap penempatan pengembangan sekarang ini sehingga menghasilkan adanya perubahan.
- c) Kepuasan adalah sebagai penyebab perilaku. Di sini penekanannya terlihat atas perilaku muncul sebagai bagian yang menghasilkan ketidakpuasan, seperti menyatakan keluhan, ketidakhadiran, pergantian pegawai, gaya hidup yang bertolak belakang.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek pekerjaan seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

b. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2009:856), teori kepuasan kerja antara lain :

a. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi tertentu. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti, Pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan/perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti: upah, keuntungan

sampingan, symbol, status penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

b. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter (dalam Mangkunegara, 2005:121) ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

c. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan itu bukan satu variabel yang berkelanjutan. Teori ini menunjukkan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok yaitu *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissatisfiers* atau *hegein factor*. *Satisfiers* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari:

Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers* (Hegein faktor) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji atau upah pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhinya faktor ini, karyawan tidak akan puas. Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Menurut Syafrina (2018), mengemukakan teori-teori Kepuasan Kerja, yaitu :

1) Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome*. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2) Teori Perbedaaan

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

6) Teori Pengharapan

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Edy Sutrisno (2009, P.77) adalah :

1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, dan harapan.

- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Hamali (2016: 205-206) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

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

Dan menurut Hamali (2016: 206) mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau disebut juga sebagai dimensi dimensi dari kepuasan kerja adalah

- 1) Promosi.
- 2) Gaji
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Supervisi
- 5) Teman Kerja
- 6) Keamanan Kerja
- 7) Kondisi Kerja
- 8) Administrasi atau kebijakan perusahaan
- 9) Komunikasi
- 10) Tanggung jawab
- 11) Pengakuan
- 12) Prestasi kerja
- 13) Kesempatan untuk berkembang

d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja karyawan yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti Kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja karyawan :

- 1) Priansa (2016: 294) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus lebih dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, karyawan yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja. Konsisten dengan prediksi mereka, Jacobs dan Solomon menemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja sangat berhubungan kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap kerja yang bagus.

- 2) **Organizational Citizenship Behavior**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang lebih dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku karyawan untuk membantu rekan kerja atau organisasi. OCB menurut Priansa (2016: 295) adalah perilaku diluar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela karyawan untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

- 3) **Perilaku menghindar (*Withdrawal Behavior*)**

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan karyawan untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya atau menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat. Peneliti memandang absenteeism dan turnover merupakan fenomena yang saling berhubungan didasari oleh motivasi yang sama, yaitu melarikan diri dari pekerjaan yang sangat tidak memuaskan.

- 4) ***Burnout***

Burnout adalah emosional distress atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan emosi terhadap pekerjaan. Teori burnout mengatakan bahwa karyawan dalam keadaan *burnout* mengalami

gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Biasanya terjadi dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain seperti pekerja Kesehatan dan pekerja sosial. Menurut Priansa (2016: 296) menyatakan bahwa *burnout* terdiri dari 3 (tiga) komponen, yaitu: depersonalisasi, *emotional exhaustion*, berkurangnya *personal accomplishment*.

5) Kesehatan mental dan fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan mental dan fisik. Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur (*longevity*) atau tentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada level setiap jabatan, persepsi dari karyawan bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dari level dan jabatan.

6) Perilaku kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari Tindakan yang dilakukan karyawan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase, dan pencurian. Perilaku-perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

7) Kepuasan hidup

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaannya. Kita cenderung untuk mempelajari kerja terutama di tempat kerja, tetapi karyawan juga berpengaruh oleh kejadian dan situasi diluar tempat kerjanya. Demikian juga sebaliknya, perilaku dan perasaan tentang sesuatu diluar pekerjaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal itu dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti

kepuasan dengan area khusus dalam hidup, misalnya keluarga atau rekreasi. Dapat juga dinilai secara global sebagai keseluruhan kepuasan terhadap kehidupan.

e. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2012, P.270) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Definisi ini sangat jelas, meskipun hal tersebut baru inheren atau tercermin dalam konsep tersebut. Oleh karenanya perlu diingat bahwa pekerjaan seseorang lebih daripada sekedar kegiatan yang jelas seperti mengocok kertas, menunggu pelanggan, atau mengemudi sebuah truk, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian seorang pegawai terhadap seberapa puas atau tidak puasanya dia dengan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit terbedakan dan terpisahkan satu sama lain.

Menurut Hedissa (2015) untuk mengukur tingkat Kepuasan Kerja pada subjek penelitian, digunakan alat ukur JSS (*Job Satisfaction Survey*) dari Spector, yang terdiri dari 36 item, yang kemudian diadaptasi kedalam bahasa indonesia. Alat ukur ini memiliki pendekatan faset (aspek) dari Kepuasan Kerja, yang terdiri dari 9 faset sebagai berikut: Gaji atau Upah (*pay*), Kesempatan Promosi, Supervisi/Atasan, *Fringe Benefits* (Tunjangan-Tunjangan diluar gaji), *Contingent Rewards*. Kondisi Perusahaan, Rekan Kerja, Pekerjaan itu Sendiri atau Tipe Pekerjaan dan Komunikasi.

1) Gaji atau Upah

Menurut Tarigan (2018) gaji atau upah merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi. Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tepat atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Gaji adalah karyawan memperoleh imbalan kerja dengan jumlah tetap tanpa menghiraukan jam kerja dan banyaknya unit yang dihasilkan.

a) Indikator Gaji atau Upah

Menurut Tarigan (2018) indikator-indikator gaji atau upah, yaitu:

1. Tingkat Bayaran Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.
2. Struktur Pembayaran Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
3. Penentuan Bayaran Individu Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi pegawai.
4. Metode Pembayaran Ada metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
5. Kontrol Pembayaran Pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja.

2) Kesempatan Promosi

Menurut Hasibuan (2018, P.108) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Menurut Edwin B. Flipo yang diterjemahkan Hasibuan (2018, P.108) promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah, walaupun tidak selalu demikian.

a) Indikator Kesempatan Promosi

Menurut Purwaningsih (2017) mengemukakan bahwa Indikator Promosi, yaitu :

1. Loyalitas Dengan loyalitas yang tinggi diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
2. Kecakapan Dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.
3. Kompetensi, pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan.

3) Supervisi atau Atasan

Menurut Hermawan (2018) supervisi atau atasan adalah pekerjaan di level tingkat pertama suatu organisasi dan fokus pada pemberian semangat pekerja unit untuk dapat berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasi. Supervisi adalah sebuah proses, yang dilakukan hanya oleh orang yang memiliki kewenangan untuk melihat apakah pekerjaan yang dilakukan pekerja sesuai peraturan yang ada atau tidak. Fungsi supervisi sebagai kegiatan pembinaan dan peningkatan efektivitas, efisiensi, produktivitas dan disiplin.

a) Indikator supervisi atau Atasan

Menurut Hermawan (2018) indikator-indikator Supervisi atau atasan, yaitu :

1. Keteladanan Hal yang dapat ditiru atau dicontoh.
2. Pengarahan, proses menuntun kegiatan-kegiatan para anggota organisasi kearah yang tepat.
3. Mengendalikan, kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
4. Pemberian Umpan Balik, pemberian informasi tentang baik atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu.

4) *Fringe Benefits* (Tunjangan)

Menurut Vahdist (2017) Tunjangan merupakan upaya perusahaan untuk memberikan imbalan kepada karyawan diluar kompensasi finansial langsung berupa asuransi, program kesehatan, program keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan karyawan. Tunjangan diberikan oleh perusahaan selama karyawan tersebut bekerja, sakit, menganggur, dan juga tunjangan ketika meninggal yang diberikan kepada keluarga. Hal tersebut selain upaya untuk merekrut karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tentunya secara tidak langsung akan memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan menimbulkan rasa aman baik untuk dirinya sendiri dan keluarga.

a) Indikator *Fringe Benefits* (Tunjangan)

Menurut Vahdist (2017) indikator *Fringe Benefit* (Tunjangan) yaitu :

1. Kesesuaian tunjangan Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Kecukupan tunjangan Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus sesuai dan tidak dikurang-kurangi.
3. Kepuasan tunjangan Karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Ketepatan waktu Perusahaan memberikan tunjangan kepada karywan dengan tepat waktu.

5) *Contingent Rewards*

Menurut Kurniawan (2016), *Rewards* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. *Rewards* biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat, atau pita. Suatu *reward* kadang-kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan hadiah *pulitzer* untuk *reward* dibanding literatur. *Contingent Rewards* merupakan rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.

a) Indikator *Contingent Rewards*

Menurut Kurniawan (2016) indikator-indikator *Contingent Rewards*, yaitu :

1. Pekerjaan itu Sendiri 21 keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
2. Upah suatu bentuk balas jasa atau penghargaan kepada karyawan atas hasil kerjanya.
3. Peluang Promosi perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah, walaupun tidak selalu demikian.

4. Pengawasan Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan.
 5. Rekan Kerja hubungan antara dua atau lebih individu manusia dan perilaku individu yang satu mempengaruhi, mengubah dan memperbaiki perilaku individu yang lain atau sebaliknya.
- 6) Kondisi Perusahaan

Menurut Prastyo (2016), Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem tenaga kerja yang efisien. Menurut Robbins (Prastyo, 2016) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Sedangkan, Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

a) Indikator Kondisi Perusahaan

Menurut Prastyo (2016), Indikator-Indikator Lingkungan kerja, yaitu :

1. Penerangan

Dengan penerangan yang baik maka akan memudahkan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

2. Suhu Udara

Dengan sirkulasi udara yang baik dan penggunaan pendingin ruangan maka akan membuat seseorang nyaman dengan berada didalam ruangan tersebut.

3. Suara Bising

Terlalu banyak suara bising dapat menciptakan konflik karena suara juga merupakan suatu serangan terhadap ruang personal, hal ini dapat berimbas negatif terhadap kondisi mental para pekerja.

4. Penggunaan Warna

Warna dapat mempengaruhi mood atau suasana hati seseorang.

5. Ruang Gerak yang Diperlukan

Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

6. Keamanan Kerja

Jika tempat kerja tidak aman maka pekerja tersebut akan gelisah, tidak bisa konsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja akan mengalami penurunan.

7. Hubungan Karyawan

Hubungan kerja dan komunikasi yang baik akan membuat seseorang merasa nyaman dan dapat bekerja sama dengan baik.

7) Rekan Kerja

Menurut Liyanto (2018) rekan kerja merupakan seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi baik yang bekerja secara individu maupun berkelompok. Rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan sebuah instansi dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja pada sebuah instansi.

a) Indikator Rekan Kerja Menurut Liyanto (2018), indikator-indikator hubungan kerja meliputi :

1. Kompetensi yang sehat, merupakan persaingan di antara sesama rekan kerja untuk mencapai untuk mencapai jabatan yang tertinggi.
2. Karyawan saling menghormati merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja.
3. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan.

4. Suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan antara rekan kerja tetap harmonis, baik saat bekerja maupun diluar pekerjaan.

8) Pekerjaan itu Sendiri atau Tipe Pekerjaan

Menurut Suciadi (2017) mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Dalam penelitiannya Luthans menemukan bahwa pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor penting dalam motivasi karyawan. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, Kepuasan Kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan.

a) Indikator Pekerjaan itu Sendiri

Menurut Suciadi (2017) indikator pekerjaan itu sendiri, yaitu :

1. Perasaan

Berarti keadaan kognitif ini termasuk tingkat bagaimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting, dan berharga.

2. Tanggung Jawab

Keadaan yang menitikberatkan pada bagaimana karyawan merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya.

3. Pengetahuan terhadap Hasil

Lanjutan langsung umpan balik, keadaan psikologis ini melibatkan tingkat dimana karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka, hasil dari pekerjaan mereka.

9) Komunikasi

Menurut Wardhani (2016) Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. Komunikasi adalah suatu

proses pertukaran informasi antara individu melalui sesuatu yang biasa baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

a) Indikator Komunikasi

Menurut Wardhani (2016), Indikator-Indikator Komunikasi, yaitu :

1. Kepercayaan dengan sesama pegawai.
2. Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik.
3. Hubungan dengan rekan memuaskan.
4. Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat.
5. Hubungan pegawai dengan pemimpin baik.

Dari uraian diatas dapat disintesisakan bahwa Kepuasan Kerja adalah respon afektif atau emosional seseorang terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama, imbalan yang diterima dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2. Pengertian Awak Kapal

a. Pengertian awak kapal menurut UU No.17 Tahun 2008

Sesuai Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2008, pengertian awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam sijil.

Berikut beberapa tugas dan tanggung jawabnya :

1. Deck Departemen, yaitu perwira umum di kapal memegang kekuasaan tertinggi di atas kapal, dan membawahi empat departemen yaitu :

- a) *Mualim I (Chief Officer)*, tugasnya antara lain memimpin dek departemen dan sekaligus mewakili nahkoda jika nahkoda berhalangan, bertanggung jawab tentang pelaksanaan administrasi mengenai muatan, menyusun tata kerja kapal di geladak/dek, bertanggung jawab atas pemeliharaan kapal di bagian luar dan bagian dalam, bertugas jaga laut/navigasi selama pelayaran sesuai dengan giliran jaga, mengawasi inventaris navigasi juga persediaan barang-barang dari bagian dek.

Bertanggung jawab atas penyusunan/pemadatan muatan dalam palka/geladak/dek dengan baik.

- b) Mualim II (*Second Officer*), tugasnya antara lain, membuat rencana pemadatan (stowage plan) di palka/geladak sesuai dengan booking list atau resi mualim, mengadakan verifikasi lambung timbul/freeboard sesudah pemuatan atau pembongkaran muatan dan pada waktu kapal siap berangkat, memeriksa baik jalannya semua perlengkapan kapal, menyusun Hatch List untuk barang-barang yang sudah di muat dan yang akan di bongkar di pelabuhan tujuan, sesuai dengan urutan pelabuhannya, melaksanakan administrasi dari barang-barang persediaan di bagian dek, bertugas jaga muatan apabila kapal melakukan kegiatan bongkar muat di pelabuhan. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Mualim IV
- c) Mualim III (*Third Officer*), tugasnya antara lain merawat alat-alat penolong/sekoci, bertalian dengan ketentuan Solas International, memelihara alat-alat pemadam kebakaran dengan segala perlengkapannya, bertugas jaga muatan apabila kapal melakukan kegiatan bongkar muat di pelabuhan sesuai dengan giliran jaganya, memimpin kegiatan dengan bertempat di haluan kapal pada waktu kapal akan masuk/keluar pelabuhan dan penurunan jangkar.
- d) Serang/*Boatswain*, tugasnya antara lain, sebagai pelaksana kepala kerja di bagian dek sesuai order atau perintah yang diberikan oleh mualim I, pemeliharaan kapal dan perawatan.
- e) Jurumudi, tugasnya antara lain tugas jaga laut selama dalam pelayaran sesuai dengan giliran jaganya serta membantu mualim jaga apabila di pelabuhan dan menyiapkan alat-alat bongkar muat bersama-sama anak kapal lainnya.
- f) *Sailor*/Kelasi, tugasnya membantu mualim jaga untuk jaga laut selama pelayaran sesuai dengan giliran jaganya, menyiapkan alat-alat bongkar muat, cleaning hatch, mengecat dan yang ada hubungannya dengan perawatan serta pemeliharaan kapal.

2. Bagian Permakanan, yaitu terdapat dua departemen :

- a) Juru masak, cook bertanggung jawab atas segala permakanan, baik itu memasak, pengaturan menu makanan dan persediaan makanan.

b) *Messboy* bertugas untuk membantu juru masak.

3. Engine Departement, yaitu perwira dan anak buah kapal dengan mesin.

Susunan dan tugasnya antara lain :

- i. Kepala Kamar Mesin (KKM/*Chief Engineer*), tugasnya antara lain, penanggung jawab dalam kamar mesin, memimpin *engine department*, menyempurnakan rencana kerja atau tata kerja di kamar mesin yang telah disusun oleh masinis I, bertanggung jawab atas mesin-mesin di kapal, mengawasi inventaris mesin dan administrasi inventaris mesin.
- ii. Masinis I, tugasnya antara lain sebagai pelaksana kerja di kamar mesin, mengawasi tentang tata kerja mesin yang dikerjakan oleh bawahannya, bertanggung jawab atas instalasi *air conditioner* dan melaksanakan kerja tersebut.
- iii. Masinis II tugasnya antara lain, bertanggung jawab mengenai motor induk dengan segala pemeliharaannya, bertugas jaga laut selama dalam pelayaran sesuai dengan giliran jaga.
- iv. Masinis III senior, tugasnya adalah bertanggung jawab mengenai motor bantu dengan segala pemeliharaannya, dikenakan kerja harian karena tidak ditugaskan jaga laut selama dalam pelayaran.
- v. Masinis III yunior, tugasnya membantu pekerjaan yang dilakukan oleh masinis III senior, mengawasi penyediaan bahan bakar (*bunker*) dan minyak pelumas dari mesin-mesin kapal dan bertugas jaga laut selama pelayaran.
- vi. Masinis IV senior tugasnya adalah, bertanggung jawab mengenai pompa-pompa di kamar mesin dan bertugas jaga laut selama pelayaran.
- vii. Masinis IV yunior tugasnya, bertanggung jawab mengenai kete uap/*boiler* dengan segala pemeliharaannya, dikarenakan kerja harian dan tidak jaga laut selama dalam pelayaran.
- viii. Ahli listrik tugasnya yaitu, bertanggung jawab mengenai alat-alat yang ada di kapal yang digerakkan oleh listrik, memelihara dan merawat alat-alat tersebut diatas, membereskan administrasinya, di dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh ahli listrik II.
- ix. *Fitter* bertugas sebagai ahli besi, ia menerima order/perintah dari masinis I.

b. Peraturan Pengawakan Kapal Menurut Standard of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW)

Dengan diberlakukannya Amandemen International Convention on Standard of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) 1995 sebagai penyempurnaan STCW 1978, maka Menteri Perhubungan menetapkan peraturan dalam bentuk Keputusan Menteri Perhubungan No.70 Th.1998 tanggal, 21 Oktober 1998 tentang pengawakan kapal Niaga.

Pada bab 2 pasal 2 ayat (1) dan (2) bahwa pada setiap kapal niaga yang berlayar harus diawaki dengan susunan terdiri dari: seorang Nahkoda, sejumlah perwira, sejumlah rating. Susunan awak kapal didasarkan pada: daerah pelayaran, tonase kotor kapal dan ukuran tenaga penggerak kapal. Pada pasal 8 menetapkan dan memperjelas bahwa awak kapal yang mengawaki kapal niaga sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Bagi Nahkoda, Mualim atau Masinis harus memiliki sertifikat keahlian pelaut yang jenis dan tingkat sertifikatnya sesuai dengan daerah pelayaran, tonase kotor dan ukuran tenaga penggerak kapal dan memiliki sertifikat keterampilan pelaut bagi operator radio harus memiliki sertifikat keahlian pelaut bidang radio yang ada di kapal dan memiliki sertifikat keterampilan pelaut.
2. Bagi rating harus memiliki sertifikat keahlian pelaut dan sertifikat keterampilan pelaut yang jenis sertifikatnya sesuai dengan jenis tugas, ukuran dan jenis kapal serta tata susunan kapal.

Hak dan Kewajiban Awak Kapal :

- a. Hak atas upah
- b. Hak atas permakanaan dan tempat tinggal di kapal
- c. Hak atas cuti
- d. Hak atas perawatan jika sakit di kapal
- e. Hak atas angkutan bebas
- f. Hak atas ganti rugi bilamana kapalnya tenggelam

Kewajiban Awak Kapal :

- a. Mentaati perintah perusahaan
- b. Bekerja sesuai dengan jangka waktu perjanjian
- c. Melaksanakan tugas sesuai jam kerja yang telah ditetapkan

- d. Bekerja sekuat tenaga dan wajib mengerjakan segala sesuatu yang diperintahkan oleh Nahkoda, pekerjaan anak kapal di jelaskan di dalam:
 - 1) Perjanjian kerja laut
 - 2) Sijil awak kapal
 - 3) Peraturan dinas di kapal yang di buat oleh Nahkoda.
- e. Taat kepada atasan teristimewah menjalankan perintah-perintah Nahkoda
- f. Tidak boleh membawa atau memiliki minuman keras, tidak membawa barang-barang terlarang, senjata dan sebagainya di kapal tanpa seizing Nahkoda
- g. Keluar dari kapal dengan izin Nahkoda dan pulang kembali tidak terlambat
- h. Wajib membantu memberikan pertolongan dalam penyelamatan kapal dengan muatan ddengan menerima upah tambahan
- i. Menyediakan diri untuk Nakhoda selama 3 hari setelah habis kontrak nya untuk kepentingan membuat kisah kapal

c. Pengertian awak kapal menurut PP Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Kepelautan

Sesuai Peraturan Pemerintah RI Nomor 7 Tahun 2000, awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam sijil.

Berikut hak dan kewajibannya yaitu :

- 1) Hak awak kapal baik Nahkoda, maupun anak buah kapal dapat dikategorikan sebagai berikut :
 - a. Menerima gaji
 - b. Upah lembur
 - c. Uang pengganti hari-hari libur
 - d. Uang delegasi
 - e. Biaya pengangkutan
 - f. Upah saat diakhirinya pengerjaan
 - g. Pertanggungungan untuk barang-barang milik pribadi yang dibawa
 - h. Perlengkapan untuk musim dingin untuk yang bekerja di daerah yang iklimnya dingin

2) Kewajiban awak kapal

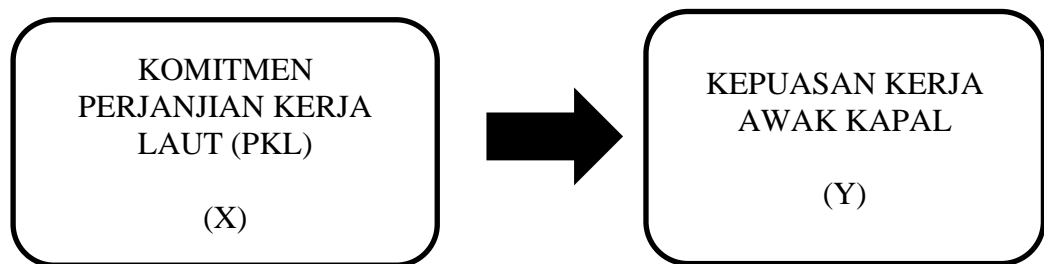
- a. Melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan sesuai perjanjian.
- b. Menanggung biaya yang timbul karena kelebihan barang bawaan di atas batas ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Menaati perintah perusahaan dan bekerja sesuai dengan jangka waktu perjanjian.
- d. Mematuhi perintah Nahkoda yang merupakan pimpinan di atas pemegang kewibawaan tertinggi diatas kapal dan wakil dari pengusaha.
- e. Meminta izin kepada Nahkoda setiap hendak meninggalkan kapal untuk turun ke darat.
- f. Melakukan tugas lembur apabila dianggap perlu oleh Nahkoda.
- g. Berlaku dan bertindak sopan dengan baik sesuai jabatan dan ketentuan-ketentuan perusahaan.
- h. Melakukan tugas dengan penuh dedikasi.
- i. Mempelajari situasi keadaan kapal terutama terhadap alat-alat keselamatan.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Prof.Dr.Sugiyono (2015:60), seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan sesama peneliti, adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berfikir yang membuahkan kesimpulan.

Untuk memudahkan pemahaman dalam pemaparan kerangka pikir penelitian ini, maka dipaparkan kerangka pikir penelitian dalam bentuk bagan sederhana sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan Variabel :

Variabel X merupakan variabel bebas yaitu Komitmen Perjanjian Kerja Laut

Variabel Y merupakan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Awak Kapal

D. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis membuat hipotesis untuk topik yang disajikan. Dimana untuk memberikan jawaban sementara atau perkiraan pencegahan masalah adalah sebagai berikut :

- a. Ha: Adanya pengaruh komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) terhadap kepuasan kerja awak kapal yang diageni PT GNM Shipping Marindo.
- b. Ho: Tidak adanya pengaruh komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) terhadap kepuasan kerja awak kapal yang diageni PT GNM Shipping Marindo.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Waktu dan tempat penelitian yang dilaksanakan oleh penulis sehingga dapat menyampaikan beberapa permasalahan dalam skripsi ini, adalah sebagai berikut :

1. Waktu Penelitian

Pengambilan data penelitian ini dilakukan pada saat penulis menjalankan praktek kerja nyata yang dilakukan dari tanggal 24 Agustus 2020 sampai dengan 30 Juli 2021.

Tabel 3.1

Waktu Penelitian	
Pengambilan Data Penelitian	24 Agustus 2020 – 30 Juli 2021
Pengolahan Data Penelitian	20 September 2021 – 14 Januari 2022
Laporan Penelitian	14 Maret 2022 – 18 Juli 2022

2. Tempat Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian di Perusahaan Pelayaran PT GNM Shipping Marindo.

Berikut adalah data-data perusahaan :

Nama : PT GNM Shipping Marindo

Alamat : Jl. Raya Boulevard Barat Kompleks Mall Kelapa Gading
Trade Center (KTC) Blok C No. 5 RT2/RW9 Kelapa
Gading, Kota Jakarta Utara 14240

Telepon : (021) 2245 8208

Email : gnmshippingindonesia@gmail.com

Website : gnmshippingmarindo.business.site

B. METODE PENDEKATAN

Adapun metode pendekatan yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

C. SUMBER DATA

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan cara mencatat keterangan secara langsung dari berbagai sumber tentang obyek yang teliti, yaitu terhadap permasalahan yang terjadi di PT GNM Shipping Marindo.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu melalui buku-buku yang membahas tentang perjanjian kerja laut dan kepuasan kerja atau melalui literatur-literatur yang berkaitan dengan obyek yang diteliti.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa teknik sebagai berikut :

a) Studi Pustaka

Yaitu penelitian kepustakaan yang dilakukan oleh penulis dengan maksud untuk memperoleh data sekunder yaitu data-data yang diperoleh dari membaca buku-buku literatur maupun artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang masalah yang akan dibahas serta untuk memperoleh konsep yang diperlukan dalam pembahasan.

b) Dokumentasi

Teknik ini digunakan oleh penulis untuk mendukung data dan informasi yang penulis sajikan guna melengkapi penulisan skripsi, yaitu dengan cara melihat dokumen-dokumen, dan segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti oleh penulis yang dimiliki oleh PT GNM Shipping Marindo yang telah disimpan sebagai dokumen.

c) Kuesioner

Yaitu teknik pengambilan data dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan yang dijadikan sebagai *sample* penelitian. Kuesioner yang dibagikan berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) Terhadap Kepuasan Kerja PT GNM Shipping Marindo yang akan dianalisis dengan skala likert. Menurut Likert dalam (Sugiyono, 2013:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam kuesioner ini akan memuat item-item dari indikator komitmen perjanjian kerja laut dan indikator kepuasan kerja.

Tabel 3.2

Tabel Skala Likert	
Respon	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam suatu penelitian merupakan sekumpulan objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang berbentuk benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian.

Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan anggota populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh awak kapal PT GNM Shipping Marindo periode 2020-2021. Dan penulis akan mengambil sampel sebanyak 30 responden.

Tabel 3.3
Daftar nama awak kapal

No.	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Profesi
1	Christmas Benny Baraoh	Master	L	52	ANT-I
2	Edi Prayitno	Master	L	51	ANT-I
3	Beri Kurnia	2/O	L	31	ANT-II
4	Rusdy Hidayat	2/O	L	34	ANT-II
5	Joan Alfredo Rambli	2/O	L	35	ANT-II
6	Aji Winursito	2/O	L	36	ANT-II
7	Hannes Sanjaya	2/E	L	32	ATT-II
8	Asep Supriyadi	2/E	L	31	ATT-II
9	J Elpin Hendra Saragih	2/E	L	32	ATT-II
10	Martinus Meiman Zai	2/E	L	35	ATT-II
11	Hendrikus Henry Dunant	3/O	L	34	ANT-III
12	Arjuna Agung Tambing	3/O	L	27	ANT-III
13	Rendy Syah Putra	3/O	L	30	ANT-III
14	Yusnimar Hulu	3/O	L	29	ANT-III
15	Gokmatua Parulian S	3/O	L	25	ANT-III
16	Rico Fenando Siahaan	3/E	L	31	ATT-III
17	Yoga Danung Sadewo	3/E	L	28	ATT-III
18	Indra Ashari Wijayanto	3/E	L	30	ATT-III
19	Iwan Qurniawan	3/E	L	27	ATT-III
20	Muhammad Ali	Bosun	L	44	ANT-IV
21	Mulyono	Bosun	L	49	ANT-IV

22	Syehunal Jabar Tuali	No1 Oiler	L	43	ATT-IV
23	Andik Ariyanto	No1 Oiler	L	52	ATT-IV
24	Tri Subiantoro	Cook	L	54	ANT-D
25	Harry Simon De Fretes	A/B	L	51	ANT-V
26	Muhammad Lutfi	A/B	L	48	ANT-V
27	Ariyanto Salasa	Oiler	L	45	ATT-V
28	Adianto Makanoneng	Oiler	L	36	ATT-V
29	Muh Nur Adzan	Wiper	L	25	ATT-D
30	Ade Saputra Setiawan	Wiper	L	38	ATT-D

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Proses pengolahan data dengan memecah data menjadi beberapa bagian pokok yang selanjutnya dipakai untuk menguji hipotesis disebut proses analisis data, sehingga data menjadi lebih sederhana dan mudah dibaca serta mudah dipresentasikan. Dalam menganalisis data dalam penyusunan skripsi ini menggunakan teknik analisis statistik kuantitatif yaitu sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0 dengan kriteria sebagai berikut : Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:173), bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (α) lebih besar dari 0,6 yang dirumuskan sebagai berikut:

$$A = \frac{k \cdot r}{1 + k \cdot r}$$

Keterangan :

A = koefisien reliabilitas

k = jumlah item reliabilitas

r = rata-rata korelasi

1 = bilangan konstanta

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Rumus :

$$Y = a + bX$$

Nilai a dan b dapat dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n \cdot \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \cdot \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y_i - b \cdot \sum X_i}{n}$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

a = konstanta

b = koefisien variabel X

X = variabel independent

n = jumlah

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variable bebas dalam menjelaskan varian dari variable terikatnya. Analisis koefisien determinasi yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel X terhadap Y dalam %, dengan rumusan sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Besarnya koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut :

- a. Jika KD mendekati (0), berarti pengaruh variable independent terhadap depeden lemah.
- b. Jika KD mendekati (1), berarti pengaruh variable independent terhadap dependen kuat.

4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017:159) dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

- a. Uji t hitung

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variable independen secara parsial terhadap variable dependen. Uji t dilakukan dengan

membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai dapat dilihat dari hasil pengolahan data *coefficients* dari program SPSS 25.

Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% memiliki ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 = diterima, H_a = ditolak, artinya hubungan variabel X dengan variabel Y tidak signifikan.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 = ditolak, H_a = diterima, artinya hubungan variabel X dengan variabel Y signifikan.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPTIF DATA

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap awak kapal PT GNM Shipping Marindo berjumlah 30 orang. Untuk mengetahui data-data responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persen
1	20-30	8	26%
2	31-40	12	40%
3	41-50	5	17%
4	51-60	5	17%
Total		30	100%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik berdasarkan usia diketahui usia 31 – 40 tahun menempati tingkat tertinggi artinya awak kapal PT GNM Shipping

Marindo didominasi oleh awak kapal yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 12 orang.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persen
1	<1 Tahun	10	33%
2	1-2 Tahun	11	36%
3	2-3 Tahun	7	23%
4	>3 Tahun	2	8%
Total		30	100%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan pengalaman kerja diketahui bahwa responden yang telah bekerja kurang dari 1 tahun adalah sebanyak 10 orang, responden yang bekerja 1 – 2 tahun sebanyak 11 orang, kemudian yang bekerja 2 – 3 tahun sebanyak 7 orang dan yang bekerja diatas 3 tahun sebanyak 2 orang.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan *Certificate of Competency*

No.	COC	Jumlah	Persen
1	ANT I	2	7%
2	ANT II	4	13%
3	ANT III	5	16%
4	ANT IV	2	7%
5	ANT V	2	7%
6	ANT D	1	3%
7	ATT I	0	0
8	ATT II	4	13%
9	ATT III	4	13%
10	ATT IV	2	7%
11	ATT V	2	7%
12	ATT D	2	7%
Total		30	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 terdapat 30 awak kapal PT GNM Shipping Marindo yang memiliki sertifikat keahlian pelaut (*Certificate of Competency*).

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan *Certificate of Proficiency*

No	Jabatan	COP
1	Master	<ul style="list-style-type: none"> a. ANT I b. <i>Basic Safety Training</i> c. <i>Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats</i> d. <i>Advanced Fire Fighting</i> e. <i>Medical First Aid</i> f. <i>Medical Care on Board Ship</i> g. <i>Ship Security Officer</i> h. <i>Seafarers With Designated Security Duties</i> i. <i>Security Awareness Training</i> j. <i>GMDSS</i> k. <i>ECDIS</i> l. <i>Radar Simulator</i> m. <i>Arpa Simulator</i> n. <i>Medical Certificate</i>
2	Chief Officer	<ul style="list-style-type: none"> a. ANT I b. <i>Basic Safety Training</i> c. <i>Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats</i> d. <i>Advanced Fire Fighting</i> e. <i>Medical First Aid</i> f. <i>Medical Care on Board Ship</i> g. <i>Ship Security Officer</i> h. <i>Seafarers With Designated Security Duties</i> i. <i>Security Awareness Training</i> j. <i>GMDSS</i> k. <i>ECDIS</i> l. <i>Radar Simulator</i> m. <i>Arpa Simulator</i> n. <i>Medical Certificate</i>
3	Second Officer	<ul style="list-style-type: none"> a. ANT II b. <i>Basic Safety Training</i> c. <i>Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats</i> d. <i>Advanced Fire Fighting</i> e. <i>Medical First Aid</i> f. <i>Medical Care on Board Ship</i> g. <i>Ship Security Officer</i>

		<ul style="list-style-type: none"> h. <i>Seafarers With Designated Security Duties</i> i. <i>Security Awareness Training</i> j. <i>GMDSS</i> k. <i>ECDIS</i> l. <i>Radar Simulator</i> m. <i>Arpa Simulator</i> n. <i>Medical Certificate</i>
4	<i>Third Officer</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>ANT III</i> b. <i>Basic Safety Training</i> c. <i>Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats</i> d. <i>Advanced Fire Fighting</i> e. <i>Medical First Aid</i> f. <i>Medical Care on Board Ship</i> g. <i>Ship Security Officer</i> h. <i>Seafarers With Designated Security Duties</i> i. <i>Security Awareness Training</i> j. <i>GMDSS</i> k. <i>ECDIS</i> l. <i>Radar Simulator</i> m. <i>Arpa Simulator</i> n. <i>Medical Certificate</i>
5	<i>Chief Engineer</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>ATT I</i> b. <i>Basic Safety Training</i> c. <i>Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats</i> d. <i>Advanced Fire Fighting</i> e. <i>Medical First Aid</i> f. <i>Medical Care on Board Ship</i> g. <i>Ship Security Officer</i> h. <i>Seafarers With Designated Security Duties</i> i. <i>Security Awareness Training</i> j. <i>GMDSS</i> k. <i>ECDIS</i> l. <i>Radar Simulator</i> m. <i>Arpa Simulator</i> n. <i>Medical Certificate</i>
6	<i>Second Engineer</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>ATT II</i> b. <i>Basic Safety Training</i> c. <i>Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats</i> d. <i>Advanced Fire Fighting</i> e. <i>Medical First Aid</i> f. <i>Medical Care on Board Ship</i>

		<ul style="list-style-type: none"> g. <i>Ship Security Officer</i> h. <i>Seafarers With Designated Security Duties</i> i. <i>Security Awareness Training</i> j. <i>GMDSS</i> k. <i>ECDIS</i> l. <i>Radar Simulator</i> m. <i>Arpa Simulator</i> n. <i>Medical Certificate</i>
7	<i>Third Engineer</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>ATT III</i> b. <i>Basic Safety Training</i> c. <i>Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats</i> d. <i>Advanced Fire Fighting</i> e. <i>Medical First Aid</i> f. <i>Medical Care on Board Ship</i> g. <i>Ship Security Officer</i> h. <i>Seafarers With Designated Security Duties</i> i. <i>Security Awareness Training</i> j. <i>GMDSS</i> k. <i>ECDIS</i> l. <i>Radar Simulator</i> m. <i>Arpa Simulator</i> n. <i>Medical Certificate</i>
8	<i>Ratings</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Ratings Able</i> b. <i>Basic Safety Training</i> c. <i>Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats</i> d. <i>Advanced Fire Fighting</i> e. <i>Medical First Aid</i> f. <i>Medical Care on Board Ship</i> g. <i>Seafarers With Designated Security Duties</i> h. <i>Security Awareness Training</i> i. <i>Medical Certificate</i>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 30 responden sebagai berikut:

Tabel 4.5
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen PKL (X)

No	Pernyataan	Jawaban					Total Bobot	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
	Perjanjian Kerja							
1	Pekerjaan saya sudah sesuai dengan bidang yang tertera di dalam Perjanjian Kerja Laut	3	13	9	5	0	104	3,46
2	Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar prosedur yang berlaku	3	18	9	0	0	114	3,80
3	Setiap awak kapal harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau sesuai deadline	3	14	13	0	0	110	3,66
4	Lama anda bekerja setiap hari sesuai dengan waktu yang tertera dalam Perjanjian Kerja Laut	3	4	17	6	0	94	3,13
5	Apakah awak kapal tidak bekerja dihari libur atau libur nasional lainnya kecuali lembur?	6	10	12	2	0	110	3,66
	Penghargaan							
6	Awak kapal mendapat gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu	3	15	12	0	0	111	3,70
7	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku sesuai dengan International Transport Federation (ITF)	6	10	12	2	0	110	3,66

8	Gaji atau upah yang diberikan cukup untuk kesejahteraan saya dan keluarga	6	11	11	2	0	111	3,70
9	Perusahaan memberikan insentif sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja anda	3	7	12	8	0	95	3,16
	Hak							
10	Awak kapal mendapatkan waktu istirahat yang cukup setiap harinya	2	9	16	3	0	100	3,33
11	Perusahaan memberikan jaminan sosial untuk kesejahteraan awak kapal	1	10	13	6	0	96	3,20
12	Jaminan Kesehatan yang diberikan perusahaan membuat saya tenang ketika bekerja	4	15	8	3	0	110	3,66
13	Perlengkapan dan peralatan keselamatan tersedia dengan jumlah yang cukup untuk awak kapal	3	18	9	0	0	114	3,80
14	Fasilitas tinggal cukup memadai dan nyaman	3	11	11	5	0	102	3,40
15	Kualitas dan kuantitas makan dan minum sudah sesuai dengan standar	4	11	11	4	0	105	3,50
Jumlah		53	176	175	46	0	1.586	52,8 2
Rata-rata								3,52

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel tersebut diketahui jawaban responden untuk variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL), dimana responden menjawab Sangat Setuju (SS) adalah sebanyak 53, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 176, responden yang menjawab Kurang Setuju (KS) adalah sebanyak 175, dan responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) adalah sebanyak 46 orang. Dari seluruh jawaban keseluruhan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu dengan jumlah 176

dan menjawab Kurang Setuju (KS) dengan jumlah 175. Maka ini menunjukan bahwa komitmen PT GNM Shiping dalam kategori baik dengan rata-rata 3,52 dimana komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) belum sepenuhnya mampu meningkatkan kepuasan kerja awak kapal.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan Berdasarkan Dimensi	Jawaban					Total Bobot	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
	Sifat Pekerjaan							
1	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.	3	12	15	0	0	108	3,60
2	Perusahaan mengakui pencapaian yang saya lakukan di tempat kerja saya.	1	11	17	1	0	102	3,40
3	Awak kapal memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan “cara” sendiri.	2	11	17	0	0	105	3,50
4	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan bidang keterampilan saya.	2	12	14	2	0	104	3,46
5	Awak kapal menyenangkan pekerjaannya karena sesuai dengan kemampuan awak kapal tersebut.	3	7	15	5	0	98	3,26
	Pengembangan karir							
6	Penilaian mengenai promosi jabatan didasari oleh prestasi dan hasil kerja awak kapal.	4	17	9	0	0	115	3,83
7	Pekerjaan saya memberikan peluang untuk belajar ketrampilan baru tentang pengembangan karir.	3	17	10	0	0	113	3,76
8	Keadilan yang dilakukan perusahaan dalam memberikan	1	10	17	2	0	100	3,33

	peluang promosi bagi semua awak kapal.							
	Lingkungan kerja							
9	Awak kapal merasa mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan rekan kerja di kapal.	4	11	11	4	0	105	3,50
10	Cara rekan kerja saya berinteraksi dengan satu sama lain sangat menyenangkan.	1	10	13	6	0	96	3,20
	Motivasi kerja							
11	Awak kapal termotivasi untuk bekerja karena interaksi antar rekan kerja dan atasan sangat terbuka.	3	12	15	0	0	104	3,46
12	Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja mencapai target.	1	11	17	1	0	110	3,67
13	Awak kapal senang karena pekerjaannya di dukung oleh fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	2	11	17	0	0	110	3,67
	Supervisi							
14	Atasan saya memiliki kemampuan membuat sebuah keputusan dengan cepat dan tepat.	2	12	14	2	0	94	3,13
15	Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.	3	7	15	5	0	114	3,80
Jumlah		35	171	216	28	0	1.578	52,57
Rata-rata								3,504

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel tersebut diketahui jawaban responden untuk variabel Kepuasan Kerja, dimana responden menjawab Sangat Setuju (SS) adalah sebanyak 35, kemudian responden yang menjawab Setuju (S) adalah sebanyak 171, responden yang menjawab Kurang Setuju (KS) adalah sebanyak 216, dan responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) adalah sebanyak 28 orang. Dari seluruh jawaban keseluruhan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Kurang Setuju (KS) yaitu dengan jumlah 216. Maka ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja awak kapal dalam kategori baik dengan rata-rata 3,504 dimana kepuasan kerja awak kapal belum sepenuhnya didapat oleh awak kapal terhadap komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang diterapkan di atas kapal.

B. ANALISIS DATA

Analisis data adalah suatu proses atau upaya mengolah data menjadi informasi baru. Proses ini diperlukan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna sebagai solusi bagi suatu permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan penelitian.

1. Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk n , dengan taraf signifikansi 5%. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* (dalam SPSS 25) lebih besar dari pada r_{tabel} . Dalam hal ini didapatkan r_{tabel} sebesar 0.361. Apabila hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0.361 maka data tersebut dapat dinyatakan valid.

a. Komitmen PKL

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen PKL (X)

Pernyataan	Validitas Butir-Butir Pernyataan Kuesioner			
	Nilai Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig	Validitas
1	0,682	0,361	0,000	Valid
2	0,649	0,361	0,000	Valid
3	0,615	0,361	0,000	Valid
4	0,755	0,361	0,000	Valid
5	0,693	0,361	0,000	Valid
6	0,580	0,361	0,001	Valid
7	0,774	0,361	0,000	Valid
8	0,666	0,361	0,000	Valid
9	0,742	0,361	0,000	Valid
10	0,540	0,361	0,002	Valid
11	0,704	0,361	0,000	Valid
12	0,711	0,361	0,000	Valid
13	0,753	0,361	0,000	Valid
14	0,633	0,361	0,000	Valid
15	0,631	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dimana didapat r_{tabel} sebesar 0,361 dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan semua pernyataan variabel komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) dapat dinyatakan valid.

b. Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	Validitas Butir-Butir Pernyataan Kuesioner			
	Nilai Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Sig	Validitas
1	0,770	0,361	0,000	Valid
2	0,690	0,361	0,000	Valid
3	0,612	0,361	0,000	Valid
4	0,727	0,361	0,000	Valid
5	0,657	0,361	0,000	Valid
6	0,732	0,361	0,000	Valid
7	0,595	0,361	0,001	Valid
8	0,693	0,361	0,000	Valid
9	0,677	0,361	0,000	Valid
10	0,745	0,361	0,000	Valid
11	0,770	0,361	0,000	Valid
12	0,690	0,361	0,000	Valid
13	0,612	0,361	0,000	Valid
14	0,727	0,361	0,000	Valid
15	0,657	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dimana didapat r_{tabel} sebesar 0,361 dengan $\alpha = 0,05$. Setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan semua pernyataan variabel komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai *r alpha* indeks korelasi :

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Adapun hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Komitmen PKL (X)	0,913	15	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,919	15	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,913 untuk variabel komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,919 untuk variabel kepuasan kerja awak kapal dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

3. Uji Regresi

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kelinieran antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Regresi X terhadap Y (linear)

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi X terhadap Y (Linear)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,079	3,896		2,330	0,027
	Komitmen PKL	0,814	0,073	0,904	11,169	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 9,079 dan b sebesar 0,814 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 9,079 + 0,814X$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) terhadap kepuasan kerja awak kapal adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b yang menunjukkan angka positif sebesar 0,814 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja awak kapal sebesar 0,814 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) mengalami penurunan 1 satuan maka kepuasan kerja awak kapal akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,814 satuan. Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 9,079 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) ($X=0$), diperkirakan kepuasan kerja awak kapal sebesar 9,079 satuan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasinya, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

Berikut hasil koefisien determinasi dari R square:

Koefisien Determinasi X terhadap Y

Berikut hasil koefisien determinasi dari R square :

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi X terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,904 ^a	0,817	0,810	3,217

a. Predictors: (Constant), Komitmen PKL

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dengan melihat hasil perhitungan diatas dimana R square sebesar 0,817 atau 81,7%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh positif dari komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) terhadap kepuasan kerja awak kapal sebesar 81,7%, sedangkan sisanya 18,3% ($100\% - 81,7\% = 18,3\%$) disebabkan oleh faktor lain seperti upah/gaji, kesempatan promosi, kondisi lingkungan kerja, *contingent rewards*.

5. Uji Hipotesis

Uji T hitung

Digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terganggunya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terganggunya atau tidak.

Tabel 4.13

Hasil Uji t Hitung

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,079	3,896		2,330	0,027
	Komitmen PKL	0,814	0,073	0,904	11,169	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Sedangkan hasil dari t_{tabel} adalah :

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1)$$

$$= t(0.025; 28)$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,048$$

- 1) Jika nilai sig < 0.05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh Variable X terhadap Variable Y.
- 2) Jika nilai sig > 0.05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh Variable X terhadap Variable Y.

Hasil dari pengolahan data pada tabel diatas adalah :

- 1) Diketahui nilai sig untuk pengaruh komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $11,169 > 2,048$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena terdapat pengaruh positif komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) terhadap kepuasan kerja awak kapal.

C. PEMECAHAN MASALAH

Setelah analisis data yang telah dilakukan maka dapat diketahui kekurangan dan kelebihan dari masing-masing indikator yang terdapat dalam variabel.

Adapun pemecahan masalah tersebut adalah :

Hasil dari analisis faktor variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) :

1. Dimensi yang paling tinggi pada variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah dimensi Penghargaan dengan kontribusi sebesar 0,694. Indikator yang paling tinggi dengan nilai loading faktor sebesar 0,782 adalah indikator gaji, memiliki arti bahwa “Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku sesuai dengan International Transport Federation (ITF)”. Sementara yang terendah dengan nilai loading faktor sebesar 0,613 adalah indikator gaji, memiliki arti bahwa “Awak kapal mendapat gaji atas pekerjaannya setiap bulan tidak tepat waktu”.
2. Dimensi yang paling rendah pada variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah dimensi Hak Awak Kapal dengan kontribusi sebesar 0,656. Indikator yang paling tinggi dengan nilai loading faktor sebesar 0,783 adalah indikator keselamatan, memiliki arti bahwa “Perlengkapan dan peralatan keselamatan tersedia dengan jumlah yang cukup untuk awak kapal”. Sementara yang terendah dengan nilai loading faktor sebesar 0,518 adalah indikator waktu istirahat, memiliki arti bahwa “Awak kapal tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup setiap harinya”.

Hasil dari analisis faktor variabel Kepuasan Kerja (Y) :

1. Dimensi yang paling tinggi pada variabel kepuasan kerja adalah dimensi Pengembangan Karir dengan kontribusi sebesar 0,755. Indikator yang paling tinggi dengan nilai loading faktor sebesar 0,816 adalah indikator promosi jabatan, memiliki arti bahwa “Penilaian mengenai promosi jabatan didasari oleh prestasi dan hasil kerja awak kapal”. Sementara yang terendah dengan nilai loading faktor sebesar 0,654 adalah indikator promosi jabatan, memiliki arti bahwa “Pekerjaan saya tidak memberikan peluang untuk belajar ketrampilan baru tentang pengembangan karir.”.
2. Dimensi yang paling rendah pada variabel kepuasan kerja adalah dimensi Sifat Pekerjaan dengan kontribusi sebesar 0,627. Indikator yang paling tinggi dengan nilai loading faktor sebesar 0,688 adalah indikator pekerjaan itu sendiri,

memiliki arti bahwa “Awak kapal menyenangi pekerjaannya karena sesuai dengan kemampuan awak kapal tersebut”. Sementara yang terendah dengan nilai loading faktor sebesar 0,548 adalah indikator pengakuan, memiliki arti bahwa “Perusahaan tidak mengakui pencapaian yang saya lakukan di tempat kerja saya”.

Untuk mempertahankan variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) adalah dengan memperhatikan dimensi Penghargaan melalui upaya :

1. Dalam hal penggajian perusahaan harus mengikuti standar gaji yang berlaku sesuai dengan *International Transport Federation* (ITF) dan sebaiknya memberikan kompensasi dan *rewards* kepada awak kapal yang berprestasi agar dapat meningkatkan motivasi kerja seperti penambahan uang lembur, dan pemberian bonus. Dengan mengapresiasi atas hasil kerja atau prestasi kerja awak kapal akan membuat awak kapal merasa diakui dan termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan menumbuhkan sikap loyalitas terhadap perusahaan.
2. Pada PP Pengupahan No. 78 tahun 2015 pasal 18 ditekankan bahwa :
 - Pengusaha wajib membayar upah karyawan, dimana kewajiban ini mengikuti perjanjian antara pemberi kerja dan penerima kerja.
 - Perusahaan wajib membayarkan upah karyawan sesuai tanggal waktu yang disepakati berdasarkan perjanjian kerja.

Maka dari itu tidak ada kata terlambat bagi perusahaan untuk membayarkan upah kepada awak kapal sesuai dengan periode pembayaran gaji yang tertera pada kontrak kerja. Pasal diatas juga menjelaskan bahwa pihak perusahaan tidak diperbolehkan untuk menyicil gaji awak kapal atau membayar sebagian gaji awak kapal.

Sementara untuk meningkatkan variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) adalah dengan memperhatikan dimensi Hak Awak Kapal melalui upaya :

1. Keselamatan perlu dipertahankan ataupun ditingkatkan karena keselamatan merupakan suatu hal yang penting untuk menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan ancaman bagi keselamatan awak kapal. Memberikan pemahaman akan pentingnya keselamatan, dan keamanan di atas kapal. Awak kapal harus memahami alat-alat perlindungan, mengikuti semua petunjuk keselamatan dan menggunakan alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.

2. Waktu istirahat perlu ditingkatkan lagi dengan cara lebih memperhatikan hak awak kapal atas waktu istirahat setiap awak kapal sesuai dengan STCW Amandemen Manila 2010 dimana dijelaskan bahwa waktu istirahat tidak boleh kurang dari 10 jam dalam 1 hari dan 77 jam dalam 1 minggu, yang mana hal ini akan berimbas pada kualitas kerja atau mutu kerja awak kapal.

Untuk mempertahankan variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah dengan memperhatikan dimensi Pengembangan Karir melalui upaya :

1. Semua awak kapal berhak atas apresiasi hasil kerjanya, maka dari itu keadilan untuk semua jabatan akan peluang promosi jabatan itu penting. Dengan adanya promosi jabatan, awak kapal akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas pada perusahaan.
2. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang positif.
Bekerja bukan hanya sekedar dilakukan demi mendapatkan uang. Banyak juga awak kapal yang menginginkan *skill* dan pelajaran baru di tempat kerja. Perusahaan bisa mendukung awak kapal untuk berkembang dengan menyediakan *training* serta jenjang karir yang tepat. Memberikan setiap awak kapal kesempatan yang sama untuk meningkatkan *skill* mereka agar awak kapal tidak terjebak dalam rutinitas yang monoton dan membosankan.

Sementara untuk meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah dengan memperhatikan dimensi Sifat Pekerjaan melalui upaya :

1. Memberikan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan awak kapal. Karena awak kapal yang memiliki pekerjaan atau tanggung jawab diluar kemampuannya akan cenderung mengalami stress kerja hal ini menyebabkan hilangnya semangat dalam bekerja.
2. Memberikan penghargaan atau *rewards* kepada awak kapal yang berprestasi.
Dengan mengapresiasi atas hasil kerja atau prestasi kerja awak kapal seperti memberikan penghargaan atau *rewards* akan membuat awak kapal merasa diakui dan akan meningkatkan kepuasan kerja awak kapal. Awak kapal yang merasa puas dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan menumbuhkan sikap loyalitas terhadap perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan oleh penulis mengenai komitmen perjanjian kerja laut terhadap kepuasan kerja awak kapal, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari analisis data variabel komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) yang memiliki skor tertinggi adalah dimensi Penghargaan indikator gaji sebesar 0,782. Dan skor terendah adalah dimensi hak awak kapal indikator waktu istirahat sebesar 0,518. Sementara hasil dari analisis data variabel kepuasan kerja (Y) yang memiliki skor tertinggi adalah dimensi pengembangan karir indikator promosi jabatan sebesar 0,816. Dan skor terendah adalah dimensi sifat pekerjaan indikator pengakuan sebesar 0,548.
2. Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) terhadap kepuasan kerja awak kapal PT GNM Shipping Marindo berdasarkan perhitungan analisis koefisien determinan (R^2) adalah sebesar 0,817 atau 81,7%. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) dengan kepuasan kerja sebesar 81,7%, sedangkan 18,3% adalah pengaruh faktor-faktor lain. Faktor-faktor lain tersebut misalnya upah/gaji, kesempatan promosi, kondisi lingkungan kerja, serta *contingent rewards*.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. PT GNM Shipping Marindo harus lebih memperhatikan komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL). Untuk mengatasi rendahnya indikator waktu istirahat, yaitu dengan lebih memperhatikan hak awak kapal atas waktu istirahat sesuai dengan STCW Amandemen Manila 2010 dimana dijelaskan bahwa waktu istirahat tidak boleh kurang dari 10 jam dalam 1 hari dan 77 jam dalam 1 minggu, apabila awak kapal harus bekerja lebih dari ketentuan dan mengurangi waktu istirahatnya maka dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga awak kapal berhak atas upah lembur.
2. PT GNM Shipping Marindo harus memperhatikan kepuasan kerja awak kapal. Untuk mengatasi rendahnya indikator pengakuan, dengan memberikan penghargaan atau *rewards* kepada awak kapal yang berprestasi. Dengan mengapresiasi atas hasil kerja atau prestasi kerja awak kapal seperti memberikan penghargaan atau *rewards* akan membuat awak kapal merasa diakui dan akan meningkatkan kepuasan kerja awak kapal. Awak kapal yang merasa puas dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan menumbuhkan sikap loyalitas terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan/Undang-Undang:

Republik Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, UU No.13 Tahun 2003

_____, Peraturan Pemerintah tentang Kepelautan, PP No.7 Tahun 2000

_____, Undang-Undang tentang Pelayaran, UU No.17 Tahun 2008

_____, Perjanjian Kerja, Pasal 1601 a KUHPerdara

_____, Perjanjian Kerja Laut (PKL), Pasal 395 KUHDagang

_____, Pengusaha Kapal, Pasal 320 KUHDagang

Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, dan Tofan Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2020) h.2

As'ad, M. 2002. Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia). Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Balik, Agustina. (2016). *Tanggung Jawab Pengusaha Pelayaran Dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL) Terkait Dengan Jam Kerja*. Universitas Pattimura Ambon. Vol. 22, No.2.

Dariyo, Agoes. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda* h.76

Djufri, Andi Takdir. (2020). *Perjanjian Kerja Laut Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Universitas Andi Jemma Palopo. Volume 1, No.4.

Djumadi. 2006. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Djumialdji. 2010. *Perjanjian Kerja*. Jakarta. Sinar Grafika

Erni Hayati & Said Musnadi Faisal. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. Jurnal Magister Manajemen*. Volume 2, No.1.

Indrus, Ali. *Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)* Jawa Barat : Lekantra, 2022

- Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, dan M. Nur Chabibi, 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Semarang : Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: UMSU Press h.21
- Pratiwi, Heny *Komitmen Mengajar* (Yogyakarta : ANDI, 2019) h.11-15
- Rosita Dewi & Amilin. (2008). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*. Jakarta.
- Shaleh, Mahadin. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Sulawesi Selatan: Aksara Timur, 2018) h.50
- Soedjono, Wiwoho. 1987. *Hukum Perjanjian Kerja Laut*. Jakarta Bina Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sunarta. (2019). *Pentingnya Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Volume 16, No.2.
- Umar, Husein *Business An Introduction* (Jakarta : Gramedia, 2003)

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

KOMITMEN PERJANJIAN KERJA LAUT (PKL) TERHADAP KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL PT GNM SHIPPING MARINDO

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian dengan judul **“Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) terhadap Kepuasan Kerja Awak Kapal PT GNM Shipping Marindo”**. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program DIV di Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan STIP Jakarta. Atas kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Niken Imas Dhanar Santika

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikan tanda *checklist* (√) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja dan tidak dikosongkan.
3. Kerahasiaan jawaban dan jati diri saudara akan terjamin karena data penelitiannya hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik dan tidak akan dipublikasikan.

B. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

- 1) ☐ Laki-laki
- 2) ☐ Perempuan

b. Usia

- 1) ☐ 20 – 30 tahun
- 2) ☐ 31 – 40 tahun
- 3) ☐ 41 – 50 tahun
- 4) ☐ 51 – 60 tahun

c. Pengalaman Kerja:

- 1) ☐ < 1 tahun
- 2) ☐ 1 – 2 tahun
- 3) ☐ > 3 tahun

C. Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga memungkinkan Bapak/Ibu 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

Kuesioner Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan saya sudah sesuai dengan bidang yang tertera di dalam Perjanjian Kerja Laut					
2	Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar prosedur yang berlaku					
3	Setiap awak kapal harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau sesuai deadline					
4	Lama anda bekerja setiap hari sesuai dengan waktu yang tertera dalam Perjanjian Kerja Laut					
5	Apakah awak kapal tidak bekerja dihari libur atau libur nasional lainnya kecuali lembur?					
6	Awak kapal mendapat gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu					
7	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku sesuai dengan International Transport Federation (ITF)					
8	Gaji atau upah yang diberikan cukup untuk kesejahteraan saya dan keluarga					
9	Perusahaan memberikan insentif sebagai bentuk apresiasi atas prestasi kerja anda					
10	Awak kapal mendapatkan waktu istirahat yang cukup setiap harinya					
11	Perusahaan memberikan jaminan sosial untuk kesejahteraan awak kapal					
12	Jaminan Kesehatan yang diberikan perusahaan membuat saya tenang ketika bekerja					
13	Perlengkapan dan peralatan keselamatan tersedia dengan jumlah yang cukup untuk awak kapal					
14	Fasilitas tinggal cukup memadai dan nyaman					
15	Kualitas dan kuantitas makan dan minum sudah sesuai dengan standar					

Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja Awak Kapal (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
2	Perusahaan mengakui pencapaian yang saya lakukan di tempat kerja saya.					
3	Awak kapal memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan “cara” sendiri.					
4	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan bidang keterampilan saya.					
5	Awak kapal menyenangi pekerjaannya karena sesuai dengan kemampuan awak kapal tersebut.					
6	Penilaian mengenai promosi jabatan didasari oleh prestasi dan hasil kerja awak kapal.					
7	Pekerjaan saya memberikan peluang untuk belajar ketrampilan baru tentang pengembangan karir.					
8	Keadilan yang dilakukan perusahaan dalam memberikan peluang promosi bagi semua awak kapal.					
9	Awak kapal merasa mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan rekan kerja di kapal.					
10	Cara rekan kerja saya berinteraksi dengan satu sama lain sangat menyenangkan.					
11	Awak kapal termotivasi untuk bekerja karena interaksi antar rekan kerja dan atasan sangat terbuka.					
12	Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja mencapai target.					
13	Awak kapal senang karena pekerjaannya di dukung oleh fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.					
14	Atasan saya memiliki kemampuan membuat sebuah keputusan dengan cepat dan tepat.					
15	Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.					

LAMPIRAN 2

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL PERJANJIAN KERJA LAUT (PKL)

No. Resp	NOMOR BUTIR PERNYATAAN															TOTAL X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	
1	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	69
2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	50
3	4	3	4	3	2	4	4	2	2	2	3	4	4	2	3	46
4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	46
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
6	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	45
7	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	62
8	4	4	3	3	5	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	56
9	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	46
10	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	2	49
11	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	71
12	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	54
13	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	54
14	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	51
15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	48
16	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	50
17	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
18	4	4	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	58
19	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	50
20	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	55
21	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	68
22	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	4	47
23	4	3	4	3	2	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	48
24	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	39
25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
26	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	45
27	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	63
28	4	4	4	3	5	3	5	5	4	5	3	4	4	3	5	61
29	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	47
30	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	52

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

No. Resp	NOMOR BUTIR PERNYATAAN															TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	
1	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	69
2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	50
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	48
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	4	47
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	44
7	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	59
8	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	55
9	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	44
10	3	2	3	2	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	4	47
11	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	70
12	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	52
13	5	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	54
14	4	4	4	3	3	3	3	2	5	4	2	3	4	2	4	50
15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	50
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	47
17	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	63
18	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	59
19	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	50
20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	56
21	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	68
22	3	3	4	4	2	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	49
23	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	50
24	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	41
25	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	45
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	60
28	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	3	4	59
29	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	48
30	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	51

LAMPIRAN 4

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

LAMPIRAN 5

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
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
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
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustess

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL)

Menggunakan SPSS Versi 25

		Correlations															TOTAL
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	_X
X.1	Pearson Correlation	1	.176	.329	.630 **	.549 **	.424 *	.506 **	.533 **	.430 *	.067	.390 *	.711 **	.553 **	.189	.298	.682**
	Sig. (2-tailed)		.353	.076	.000	.002	.020	.004	.002	.018	.723	.033	.000	.002	.318	.110	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.2	Pearson Correlation	.176	1	.256	.381 *	.511 **	.625 **	.447 *	.464 **	.654 **	.447 *	.295	.335	.444 *	.404 *	.314	.649**
	Sig. (2-tailed)	.353		.171	.038	.004	.000	.013	.010	.000	.013	.114	.071	.014	.027	.091	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.3	Pearson Correlation	.329	.256	1	.566 **	.157	.561 **	.570 **	.119	.311	.229	.324	.350	.769 **	.525 **	.406 *	.615**
	Sig. (2-tailed)	.076	.171		.001	.406	.001	.001	.531	.094	.223	.081	.058	.000	.003	.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.4	Pearson Correlation	.630 **	.381 *	.566 **	1	.287	.566 **	.468 **	.283	.731 **	.194	.558 **	.586 **	.578 **	.556 **	.267	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.001		.124	.001	.009	.129	.000	.305	.001	.001	.001	.001	.154	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.5	Pearson Correlation	.549 **	.511 **	.157	.287	1	.180	.559 **	.979 **	.520 **	.532 **	.339	.308	.447 *	.174	.347	.693**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.406	.124		.342	.001	.000	.003	.002	.067	.098	.013	.357	.061	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.6	Pearson Correlation	.424 *	.625 **	.561 **	.566 **	.180	1	.419 *	.139	.307	.000	.184	.439 *	.625 **	.450 *	.265	.580**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.001	.001	.342		.021	.464	.099	1.00 0	.330	.015	.000	.013	.158	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.7	Pearson Correlation	.506 **	.447 *	.570 **	.468 **	.559 **	.419 *	1	.534 **	.479 **	.326	.533 **	.400 *	.703 **	.305	.607 **	.774**
	Sig. (2-tailed)	.004	.013	.001	.009	.001	.021		.002	.007	.079	.002	.028	.000	.101	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.8	Pearson Correlation	.533**	.464**	.119	.283	.979**	.139	.534**	1	.517**	.519**	.332	.279	.400*	.158	.328	.666**
	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.531	.129	.000	.464	.002		.003	.003	.073	.135	.029	.404	.077	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.9	Pearson Correlation	.430*	.654**	.311	.731**	.520**	.307	.479**	.517**	1	.447*	.451*	.459*	.416*	.406*	.302	.742**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.094	.000	.003	.099	.007	.003		.013	.012	.011	.022	.026	.104	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.10	Pearson Correlation	.067	.447*	.229	.194	.532**	.000	.326	.519**	.447*	1	.452*	.287	.298	.356	.303	.540**
	Sig. (2-tailed)	.723	.013	.223	.305	.002	1.000	.079	.003	.013		.012	.124	.110	.054	.103	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.11	Pearson Correlation	.390*	.295	.324	.558**	.339	.184	.533**	.332	.451*	.452*	1	.558**	.435*	.603**	.571**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.033	.114	.081	.001	.067	.330	.002	.073	.012	.012		.001	.016	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.12	Pearson Correlation	.711**	.335	.350	.586**	.308	.439*	.400*	.279	.459*	.287	.558**	1	.469**	.502**	.454*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.071	.058	.001	.098	.015	.028	.135	.011	.124	.001		.009	.005	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.13	Pearson Correlation	.553**	.444*	.769**	.578**	.447*	.625**	.703**	.400*	.416*	.298	.435*	.469**	1	.341	.377*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.000	.001	.013	.000	.000	.029	.022	.110	.016	.009		.065	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.14	Pearson Correlation	.189	.404*	.525**	.556**	.174	.450*	.305	.158	.406*	.356	.603**	.502**	.341	1	.471**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.318	.027	.003	.001	.357	.013	.101	.404	.026	.054	.000	.005	.065		.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X.15	Pearson Correlation	.298	.314	.406*	.267	.347	.265	.607**	.328	.302	.303	.571**	.454*	.377*	.471**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.110	.091	.026	.154	.061	.158	.000	.077	.104	.103	.001	.012	.040	.009		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

TO	Pearson	.682	.649	.615	.755	.693	.580	.774	.666	.742	.540	.704	.711	.753	.633	.631	1
TA	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
L_	Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
X	tailed)																
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) Menggunakan SPSS Versi 25

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	TOTAL_ Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.724**	.325	.532**	.306	.473**	.343	.387*	.511**	.597**	1.000**	.724**	.325	.532**	.306	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.080	.002	.100	.008	.064	.035	.004	.001	.000	.000	.080	.002	.100	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.724**	1	.264	.410*	.307	.171	.071	.336	.616**	.593**	.724**	1.000**	.264	.410*	.307	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000		.158	.024	.099	.365	.710	.070	.000	.001	.000	.000	.158	.024	.099	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.325	.264	1	.300	.378*	.380*	.394*	.331	.274	.544**	.325	.264	1.000**	.300	.378*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.080	.158		.107	.039	.038	.031	.074	.143	.002	.080	.158	.000	.107	.039	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.532**	.410*	.300	1	.286	.607**	.473**	.381*	.629**	.364*	.532**	.410*	.300	1.000**	.286	.727**
	Sig. (2-tailed)	.002	.024	.107		.125	.000	.008	.038	.000	.048	.002	.024	.107	.000	.125	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.306	.307	.378*	.286	1	.511**	.372*	.621**	.176	.365*	.306	.307	.378*	.286	1.000**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.100	.099	.039	.125		.004	.043	.000	.351	.047	.100	.099	.039	.125	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.473**	.171	.380*	.607**	.511**	1	.836**	.698**	.384*	.397*	.473**	.171	.380*	.607**	.511**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.008	.365	.038	.000	.004		.000	.000	.036	.030	.008	.365	.038	.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.343	.071	.394*	.473**	.372*	.836**	1	.528**	.214	.369*	.343	.071	.394*	.473**	.372*	.595**
	Sig. (2-tailed)	.064	.710	.031	.008	.043	.000		.003	.256	.045	.064	.710	.031	.008	.043	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y.8	Pearson Correlation	.387*	.336	.331	.381*	.621**	.698**	.528**	1	.348	.454*	.387*	.336	.331	.381*	.621**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.035	.070	.074	.038	.000	.000	.003		.060	.012	.035	.070	.074	.038	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.511**	.616**	.274	.629**	.176	.384*	.214	.348	1	.571**	.511**	.616**	.274	.629**	.176	.677**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.143	.000	.351	.036	.256	.060		.001	.004	.000	.143	.000	.351	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	.597**	.593**	.544**	.364*	.365*	.397*	.369*	.454*	.571**	1	.597**	.593**	.544**	.364*	.365*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.048	.047	.030	.045	.012	.001		.001	.001	.002	.048	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	1.000**	.724**	.325	.532**	.306	.473**	.343	.387*	.511**	.597**	1	.724**	.325	.532**	.306	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.080	.002	.100	.008	.064	.035	.004	.001		.000	.080	.002	.100	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	.724**	1.000**	.264	.410*	.307	.171	.071	.336	.616**	.593**	.724**	1	.264	.410*	.307	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.158	.024	.099	.365	.710	.070	.000	.001	.000		.158	.024	.099	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.13	Pearson Correlation	.325	.264	1.000**	.300	.378*	.380*	.394*	.331	.274	.544**	.325	.264	1	.300	.378*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.080	.158	.000	.107	.039	.038	.031	.074	.143	.002	.080	.158		.107	.039	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.14	Pearson Correlation	.532**	.410*	.300	1.000**	.286	.607**	.473**	.381*	.629**	.364*	.532**	.410*	.300	1	.286	.727**
	Sig. (2-tailed)	.002	.024	.107	.000	.125	.000	.008	.038	.000	.048	.002	.024	.107		.125	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.15	Pearson Correlation	.306	.307	.378*	.286	1.000**	.511**	.372*	.621**	.176	.365*	.306	.307	.378*	.286	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.100	.099	.039	.125	.000	.004	.043	.000	.351	.047	.100	.099	.039	.125		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.770**	.690**	.612**	.727**	.657**	.732**	.595**	.693**	.677**	.745**	.770**	.690**	.612**	.727**	.657**	1

TOT	Sig. (2-	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
AL_	tailed)																
Y	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) Menggunakan SPSS Versi 25

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	15

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Menggunakan SPSS Versi 25

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.919	15

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Menggunakan SPSS Versi 25

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.079	3.896		.027
	Komitmen_PKL	.814	.073	.904	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

LAMPIRAN 11

Hasil Uji Determinasi Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Menggunakan SPSS Versi 25

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.810	3.217

a. Predictors: (Constant), Komitmen_PKL

LAMPIRAN 12

Hasil Uji Hipotesis Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Menggunakan SPSS Versi 25

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.079		2.330	.027
	Komitmen_PKL	.814	.904	11.169	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

LAMPIRAN 13

Hasil Uji Analisis Faktor Variabel Komitmen Perjanjian Kerja Laut (PKL) (X) Menggunakan SPSS Versi 25

Component Matrix^a

	Component 1
Perjanjian Kerja	.682
Perjanjian Kerja	.659
Perjanjian Kerja	.641
Perjanjian Kerja	.766
Perjanjian Kerja	.674
Penghargaan	.613
Penghargaan	.782
Penghargaan	.644
Penghargaan	.737
Hak Awak Kapal	.518
Hak Awak Kapal	.692
Hak Awak Kapal	.706
Hak Awak Kapal	.783
Hak Awak Kapal	.625
Hak Awak Kapal	.615

Extraction Method: Principal Component
Analysis.

a. 1 components extracted.

LAMPIRAN 14

Hasil Uji Analisis Faktor Variabel Kepuasan Kerja (Y) Menggunakan SPSS Versi 25

Component Matrix^a

	Component 1
Sifat Pekerjaan	.669
Sifat Pekerjaan	.548
Sifat Pekerjaan	.559
Sifat Pekerjaan	.675
Sifat Pekerjaan	.688
Pengembangan Karir	.816
Pengembangan Karir	.654
Pengembangan Karir	.796
Lingkungan Kerja	.633
Lingkungan Kerja	.716
Motivasi Kerja	.624
Motivasi Kerja	.622
Motivasi Kerja	.776
Supervisi	.764
Supervisi	.639

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.