

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat membuat kesimpulan bahwa terjadi perbedaan kepuasan kerja antara sebelum COVID-19 dan saat COVID-19. Perbedaan kepuasan kerja tersebut terjadi pada faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik. Untuk faktor intrinsik terjadi perbedaan pada *nature of work, operating condition*, maupun pada perasaan takut akan kesehatan diri sendiri saat COVID-19, sementara untuk faktor intrinsik terjadi perbedaan pada *promotion, pay, supervisor, benefirs, rewards, co-worker*, dan *communication*. Hal tersebut menghasilkan dampak kepada menurunnya kepuasan kerja ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON pada saat COVID-19.

Dampaknya berupa, para ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON merasa sangat kelelahan karena ada penambahan pekerjaan pada hari minggu, hubungan dan komunikasi dengan *officer/supervisor* yang memburuk, merasa tidak puas dengan tidak diberikannya bonus untuk pekerjaan tambahan, dan stress bekerja karena tidak dapat *refreshing* turun dari kapal untuk jalan-jalan saat berlabuh.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran untuk dipertimbangkan bagi semua yang berkepentingan, agar kepuasan kerja ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON dapat meningkat pada saat COVID-19 ini baik dari faktor intrinsic maupun faktor ekstrinsik. Sarannya adalah sebagai berikut;

1. Pihak pemilik kapal mencoba mempertimbangkan untuk memberi bonus kepada anak buah kapal kargo M.V AMAZON untuk pekerjaan tambahan yakni membersihkan interior kapal pada hari minggu dimana pada saat sebelum COVID-19 hari tersebut dipakai sebagai hari libur untuk istirahat para anak buah kapal kargo.

2. Pihak kapal mencoba mempertimbangkan memberikan fasilitas berupa vitamin atau supplement kepada para ABK WNI agar kesehatannya tetap terjaga, dan terjauh dari segala penyakit selama COVID-19 berlangsung. Karena pada saat COVID-19 berlangsung para ABK WNI sangat khawatir akan kesehatannya.
  
3. Membuat pertemuan bulanan antara anak buah kapal Indonesia dengan pihak PT Papamitsos Corpindo Lautjaya selaku penyalur tenaga kerja melalui online meeting.  
Pertemuan bulanan ini dipertujukan agar para anak buah kapal Indonesia dapat memberikan masukan, *feedback*, maupun keluhan kesah-nya tentang apapun mulai dari kondisi lingkungan kerja, bonus, dll selama bekerja di kapal kargo terutama saat pandemi COVID-19 berlangsung, kepada PT Papamitsos Corpindo Lautjaya. Yang kemudian PT Papamitsos Corpindo Lautjaya dapat menyalurkan segala aspirasi, keluhan kesah tersebut kepada pemilik kapal kargo. Karena selama ini, baik sebelum COVID-19 maupun saat COVID-19 para anak buah kapal Indonesia ini tidak dapat mengutarakan masukan, *feedback*, maupun keluhan kesah-nya.
  
4. Mengembalikan hubungan yang baik antara para *officer/ supervisor* dengan anak buah kapal Indonesia, maupun antara sesama anak buah kapal Indonesia. Dengan cara lebih sering mengadakan acara-acara mingguan seperti nonton film bersama, mengadakan *barberque*, *group discussion*/diskusi grup.
  
5. Mengapresiasi kinerja anak buah kapal, dengan cara pemilihan *Employee of The Month*.
  
6. Istirahat yang cukup bagi para ABK WNI, karena biasanya para ABK setelah bekerja masih sering beraktivitas diluar kamar (kabin)

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. C. (2020, July 22). *Berita : Penghematan Besar-Besaran, Terminal I Soetta Masih Tutup*. Retrieved September 12, 2020, from cnbcindonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200722080830-4-174469/penghematan-besar-besaran-terminal-i-soetta-masih-tutup>
- Berelson, & Steiner, G. (1964). *Human Behaviour of Scientific Findings*. New York: Harcourt.
- Desiana, P. M., & Soetjipto, B. M. (2006). Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus Asisten Dosen FEUI. 22-35.
- Durst, S., & DeSantis, V. (1997). The Determinants of Job Satisfaction among, Federal, State, and Local Government Employees. *State & Local Government Review*, 29.
- Ellis, N., & Sampson, H. (2013). Corporate and social responsibility and the quality of seafarers accomodation and recreational facilities. *International Scientific Meeting for Corporate Social Responsibility (CSR) in Shipping : 2nd International Maritime Incident and Near Miss Reporting Conference*, 91-109.
- Fei, J., & Lu, J. (2015). Analysis of students' perceptions of seafaring career in China based on artificial neural network and genetic programming. *The flagship journal of international shipping and port research*.
- Fritzsche, B., & Parrish, T. (2005). Theories and Research on Job Satisfaction. *Career development counseling: Putting theory & research to work*.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Griffin. (2012). *A Firstlook At Communicaton Theory*. New York: McGraw Hill.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardum, S. E. (2020, Mei 06). *Dampak Covid-19, 20.000 Pelaut dipulangkan ke Indonesia*. Retrieved Januari 29, 2021, from beritasatu.com: <https://www.beritasatu.com/ekonomi/629605/dampak-covid19-20000-pelaut-dipulangkan-ke-indonesia>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hellreigel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Kuswaharja, D. (2020, September 09). *Travel News : Daftar Negara yang 'Lockdown' Indonesia*. Retrieved September 12, 2020, from Detik: <https://travel.detik.com/travel-news/d-5166580/daftar-negara-yang-lockdown-indonesia>
- Lawler, E., & Hall, D. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 305-312.
- Lewis, J. (2019, January 31). *Human Resources Jobs*. Retrieved November 2020, from Chron: <https://smallbusiness.chron.com/nature-work-vs-level-work-33710.html>
- Mankunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *An Expanded Sourcebook: Qualitative Data Analysis*. London: Sage Publications.
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Nitisemito, A. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Noe, R., Hollenback, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Podsakoff, N., LePine, J., & LePine, M. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 438-454.
- Riadi, M. (2014, January 17). *Manajemen : Pengertian, Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja*. Retrieved January 15, 2021, from KajianPustaka.com: <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson International Edition, Prentice Hall.
- Sarwoto. (1993). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Semarang: Bina Aksara.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*. New York: John Wiley & Sons.

- Sekarwati, S. (2020, April 01). *Dunia : COVID-19, Semua Awak Kapal Pesiar yang Pulang ke Indonesia Sehat*. Retrieved September 12, 2020, from Tempo: <https://dunia.tempo.co/read/1326722/covid-19-semua-awak-kapal-pesiar-yang-pulang-ke-indonesia-sehat/full&view=ok>
- Slišković, A., & Penezić, Z. (2015). Descriptive study of job satisfaction and job dissatisfaction in a sample of Croatian seafarers. *International Maritime Health*, 5.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction : Application, Assessment, Causes and Consequences*. New York: SAGE Publications.
- Stoner, J. A. (1992). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Suciadi, I., Wijaya, M. A., & Remiasa, M. (2017). ANALISA PENGARUH PEKERJAAN ITU SENDIRI, KOMPENSASI, REKAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEUPASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL RESTORAN CARNIVOR STEAK AND GRILL SURABAYA. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5, 3.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. (1953). *Principles of Management*. Homewood: Richard D. Irwin.
- Trianto. (2010). *Model Pembelajaran Terpadu, Konsep, Strategi dan Implementasinya dalam KTSP*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, D. T. (2008). Hubungan Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsourcing di PT.X. *Skripsi F.PSI.UI*.
- Veranita, M., & Sri, J. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank X. *publication*.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Research Grant RD-1613-G from The Vocational Rehabilitation Administration, Department of Health, Education, and Welfare*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja (3rd ed.)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasad.
- Yalabik, Z. Y., Rayton, B. A., & Rapti, A. (2017). Facets of job satisfaction and work engagement. *Evidence-based HRM*, 4.