

**Perbedaan Kepuasan Kerja
Sebelum dan Saat Pandemi COVID-19
(Studi Kasus pada ABK WNI Kapal Kargo M.V AMAZON)**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

**Oleh:
Rangga Rizkia Dwiputra
2016120083**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2018
BANDUNG
2021**

**Differences of Job Satisfaction
Before and During The COVID-19 Pandemic
(Case Study on Indonesian Seafarer of M.V AMAZON Cargo Ship)**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

**By:
Rangga Rizkia Dwiputra
2016120083**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by BAN – PT No,227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2018
BANDUNG
2021**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA SEBELUM DAN SAAT PANDEMI COVID-19
(Studi Kasus pada ABK WNI Kapal Kargo M.V AMAZON)**

Oleh:
Rangga Rizkia Dwiputra
2016120083

Bandung, 17 Februari 2021
Ketua Program Sarjana Manajemen,

(Dr. Istiharini, CMA)

Pembimbing Skripsi,

(Dr. Fransiskus Xavierius Supriyono, Drs., M.M.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : RANGGA RIZKIA DWIPUTRA
Tempat, tanggal lahir : BANDUNG, 10 JANUARI 1998
NPM : 2016120083
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Perbedaan Kepuasan Kerja Sebelum dan Saat Pandemi COVID-19 (Studi Kasus pada ABK WNI Kapal Kargo M.V AMAZON)

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M
dan

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya untkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal 20 FEBRUARI 2021

Pembuat pernyataan : RANGGA R.D



(RANGGA R.D.)

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 sampai saat ini membawa dampak yang sangat luar biasa kepada seluruh kegiatan oleh semua orang didunia, mulai dari pendidikan, berwisata, hingga pekerjaan pada umumnya yang membutuhkan interaksi sosial. Semua hal tersebut saat ini harus dilakukan secara *online* atau berhenti secara total. Tetapi tidak dengan pekerjaan sebagai ABK WNI di kapal kargo M.V AMAZON, selain jauh dari keluarga, banyak tantangan berat yang harus dihadapi oleh para ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON dalam bekerja di tengah pandemic COVID-19 ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja yang terjadi antara sebelum dan saat COVID-19 pada ABK WNI kapal kargo dan dampaknya pada ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON tersebut.

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan mengenai pekerjaan mereka yang nantinya akan mengarahkan karyawan tersebut kepada perilaku tertentu. Kepuasan kerja seseorang dapat diketahui dari *facet* (aspek) pekerjaan itu sendiri. *Job facet*/ aspek pekerjaan fokus pada situasi kerja dengan membagi pekerjaan itu kedalam berbagai komponen *element* atau *job aspek*, dan melihat bagaimana kepuasan karyawan dari setiap *facet*-nya. *Job facet* / aspek pekerjaan memiliki beberapa dimensi, dalam penelitian ini dimensi *job facet* yang digunakan mengacu pada dimensi milik Spector yang terdiri dari, *nature of work, operating conditions, promotion, pay, supervisor, benefits, rewards, co-workers, dan communication*. Dengan menggunakan dimensi *job facet* milik Spector, penelitian ini akan melihat apa saja perbedaan kepuasan kerja yang terjadi antara sebelum dan saat COVID-19 pada ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON, dan apa dampaknya bagi para ABK WNI.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mewawancarai para ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON. Dari data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh penjelasan tentang perbedaan kepuasan kerja yang terjadi antara sebelum dan saat COVID-19 pada para ABK WNI tersebut

Hasil analisa yang dilakukan menunjukkan adanya perbedaan yang terjadi antara sebelum dan saat COVID-19 pada ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON. Perbedaan yang terjadi adalah pada dimensi *nature of work* terutama dalam hal deskripsi pekerjaan karakteristik pekerjaan, dan rutinitas pekerjaan; *operating condition* terutama dalam hal *workload* dan *work-contract*; *supervisor* dalam hal hubungan dengan supervisor; *benefits* terutama dalam hal lingkungan pekerjaan; *co-workers* dalam hubungan dengan rekan kerja, dan *communication* dalam komunikasi dengan *supervisor* dan rekan kerja.

Saran dari penulis adalah pihak kapal mencoba mempertimbangkan untuk memberi *bonus* kepada ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON terkait pekerjaan tambahan yang terjadi saat COVID-19, membuat pertemuan bulanan antara ABK WNI dengan pihak penyalur tenaga kerja dengan tujuan untuk saling memberikan *feedback*, mengadakan acara mingguan antara *officer/supervisor* dengan ABK WNI dengan tujuan agar mengembalikan hubungan baik yang sempat menurun saat COVID-19, dan mengapresiasi kinerja ABK WNI, dengan cara pemilihan *Employee of The Month*.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, *Job Facet*, ABK, Kapal Kargo, COVID-19

ABSTRACT

COVID-19 pandemic had a tremendous impact on all people activities in the world, starts from education, travelling, to even jobs in general that requires social interaction. All of those things now need to be done either online interaction or stop completely. But not with Indonesian seafarers of M.V AMAZON cargo ship, apart from being away from family, there are many tough challenges that must be faced by Indonesia seafarers of the M.V AMAZON cargo ship in working in the midst of this COVID-19 pandemic. This study aims to determine the differences in job satisfaction that occurred between before and during COVID-19 on Indonesia seafarers on cargo ships and the impact on the Indonesian seafarers on the M.V AMAZON cargo ship.

Job satisfaction is the employee's feelings about their job which lead the employee to certain behaviour. A person's job satisfaction can be seen from the facets of the job itself. Job facet focus on work situations by dividing the job into various component elements or job aspects, and see how employee satisfaction from each of the facets. Job aspect has several dimensions, in this study the dimensions of job facet refer to Spector's dimensions consisting of, nature of work, operating conditions, promotions, salaries, supervisors, benefits, rewards, co-workers, and communication. By using Spector's job facet dimension, this study will look at the differences in job satisfaction that occurred between before and during COVID-19 on Indonesia seafarers on the M.V AMAZON cargo ship. And what was the impact on Indonesia seafarers.

This research was conducted by interviewing the Indonesian seafarers of the M.V AMAZON cargo ship. From the obtained data, it was analysed descriptively to obtain an explanation of the differences in job satisfaction of the Indonesia seafarers that occurred between before and during COVID-19.

The results of the analysis showed that there were differences between before and during COVID-19 on Indonesian seafarers on the cargo ship M,V AMAZON. The differences that occurs is in the dimensions of nature of work, especially in terms of job descriptions, job characteristics, and work routines; Operating condition in terms of workloads and work contract; supervisor in terms of relationship with supervisors; Benefits especially in terms of the work environment; co-workers in terms of relationship between co-workers, and communication in terms of communication with supervisors and co-workers.

The suggestion from the writer is that the ship owner at least try to consider giving a bonus to the Indonesia seafarers on the cargo ship M.V AMAZON regarding the additional work that occurred during COVID-19, holds a monthly meetings between Indonesia seafarers and labor supplier with the aim of providing mutual feedback, holds weekly events between officers/officers and Indonesian seafarers with the aim to restore the good relationship that had decreased during COVID-19, and appreciating the performance of Indonesian seafarers, by selecting Employee of The Month.

Keyword : Job Satisfaction, Job Facet, Seafarer, Cargo Ship, COVID-19

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PERBEDAAN KEPUASAN KERJA SEBELUM DAN SAAT COVID-19 (Studi pada ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON)” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada

1. Keluarga penulis, terutama kedua orang tua penulis yang telah banyak membantu baik bantuan, dan dukungan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan menyelesaikan studinya di Universitas Katolik Parahyangan.
2. Bapak Dr. Fransiskus Xaverius, Drs., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, memberikan ilmu, waktu, dan masukan kepada penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi.
3. Seluruh dosen UNPAR yang pernah mengajar dan memberikan ilmu untuk penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan.
4. Bapak Benny K selaku Presiden Direktur PT. Papamitsos Korpindo Lautjaya yang telah memberikan akses data bagi penulis untuk melakukan penelitian.
5. Seluruh ABK WNI kapal cargo M.V AMAZON yang telah menyediakan waktu untuk menjawab pertanyaan penelitian penulis.
6. Michella Yuslien selaku sahabat dekat penulis yang selalu memberikan dukungan dan motivasi bagi penulis. Selalu siap sedia memberikan bantuan, saran, solusi, dan menjadi orang yang siap mendengarkan cerita dan membagi cerita dengan penulis setiap harinya. Menjadi *support system* bagi penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan hingga akhir.

7. Reinaldo Joshua, Fernando Gouwtama selaku sahabat penulis sejak semester awal di Universitas Katolik Parahyangan, menjadi teman penulis melalui hari-hari di Universitas Katolik Parahyangan.
8. Teman-teman penulis selama di Universitas Katolik Parahyangan yang tidak sempat penulis tuliskan, yang telah membantu penulis menyelesaikan pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Besar harapan penulis skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah pengetahuannya.

Bandung, 04 Februari 2021

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'R' followed by several loops and a horizontal line at the end.

(Rangga Rizkia Dwiputra)

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	5
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Manajemen.....	7
• Fungsi Dasar Manajemen	7
2.2 Manajemen Sumberdaya Manusia.....	8
• Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.3 Kepuasan Kerja.....	11
2.3.2 Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Kepuasan Kerja	13
2.4 <i>Job Facet</i> / Aspek Pekerjaan	13
2.4.1 Nature of Work.....	14
2.4.2 Operating Conditions	14
2.4.3 Promotion	14
2.4.4 Pay.....	14
2.4.5 Supervisor.....	14
2.4.6 Benefits	14
2.4.7 Rewards.....	15

2.4.8 Co-workers	15
2.4.9 Communication	15
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	16
3.1 Metode Penelitian	16
3.2 Teknik Pengumpulan Data	16
3.3 Objek Penelitian	17
3.4 Tabel Perbandingan	19
3.5 Teknik Analisis Data	22
3.5.1 Reduksi Data	22
3.5.2 Penyajian Data.....	22
3.5.3 Penarikan Kesimpulan	22
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	23
4.1 Kepuasan Kerja.....	23
4.2 <i>Job Facet</i> / Aspek Pekerjaan	23
4.2.1 Nature of Work.....	23
4.2.2 Operating Condition	34
4.2.3 Promosi Jabatan.....	36
4.2.4 Pay.....	36
4.2.5 Supervisor.....	36
4.2.6 Benefits	37
4.2.7 Rewards.....	39
4.2.8 Co-Workers	40
4.2.9 Communication	41
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	43
5.1 Kesimpulan	43
5.2 Saran	43
DAFTAR PUSTAKA.....	45
RIWAYAT HIDUP	62

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Perbandingan	19
------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Lambang PT.Papamitsos Corpindo Lautjaya	18
Gambar 3.2 Foto Kapal M.V AMAZON	19

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	48
• Daftar Pertanyaan Wawancara.....	48
• Pengiriman file pertanyaan wawancara ke salah satu ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON	59
• Penerimaan file jawaban wawancara dari salah satu ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

COVID-19 sampai saat ini membawa dampak yang sangat luar biasa kepada seluruh kegiatan yang dilakukan oleh semua orang di dunia, mulai dari bekerja, mengenyam pendidikan, berwisata, berbelanja, ataupun sekedar bersosialisasi seperti mengobrol dengan teman-teman dekat. Semua hal itu harus dilakukan secara *online* / daring atau berhenti secara total.

Tetapi salah satu pekerjaan yang masih harus tetap beroperasi adalah pelaut yang bekerja di kapal kargo, kapal *tanker*, dan kapal perikanan. Seperti yang dilansir oleh *beritasatu.com* (2020), menurut Mathias Tambing selaku Presiden KPI (Kesatuan Pelaut Indonesia) pelaut yang sampai saat ini masih bekerja adalah pelaut yang bekerja di kapal kargo, kapal tanker, maupun kapal perikanan, karena mereka masih dibutuhkan untuk angkutan logistik.

Bisnis kapal kargo saat pandemi COVID-19 masih tetap berjalan seperti biasa. Transocean Maritime Agency sebagai salah satu perusahaan pemilik kapal kargo masih tetap beroperasi selama pandemi COVID-19 berlangsung. Hal tersebut bisa terjadi karena setiap negara masih membutuhkan *supply* untuk bahan mentah seperti gandum, batu bara, dsb. Proses bisnis kapal kargo dimulai dari Transocean Maritime Agency mendapatkan permintaan transportasi bahan mentah dari suatu negara ke negara lainnya. Sementara untuk mengoperasikan suatu kapal kargo memerlukan awak kapal yang terdiri dari Kapten, *Officer*, dan ABK. Untuk merekrut ABK sendiri Transocean Maritime Agency biasanya meminta kepada agen penyalur tenaga kerja ABK, salah satunya adalah PT.Papamitsos Korpindo Lautjaya.

Salah satu kapal kargo yang masih beroperasi sampai saat ini adalah kapal kargo M.V AMAZON, beranggotakan ABK WNI yang berjumlah sebelas orang, dan delapan orang *officer/supervisor* yang berwarga negara orang Kroasia.

Semua anak buah kapal kargo tersebut yang total berjumlah sembilan belas orang, sampai saat ini masih bekerja di kapal M.V AMAZON, dan belum berganti dengan anak buah kapal yang baru.

Hal tersebut terjadi karena penutupan bandara-bandara menjadi kendala bagi pemberangkatan dan pemulangan anak buah kapal kargo tersebut. Biasanya penggantian anak buah kapal kargo yang habis kontrak itu didahului oleh anak buah kapal pengganti datang terlebih dahulu ke pelabuhan, baru anak buah kapal yang sudah habis kontrak dapat pulang, dan kedua hal tersebut memerlukan *booking* pesawat untuk pulang dan pergi. Tetapi karena penutupan bandara-bandara yang terjadi diseluruh negara yang disebabkan oleh COVID-19, penggantian anak buah kapal sulit untuk dilakukan.

Sesuai dengan berita yang dilansir oleh *metro.tempo.co* (2020) bahwasanya PT Angkasa Pura II mengumumkan Bandara Soekarno-Hatta (CGK) berstatus *terminate operation* pada periode 24 April hingga 1 Juni 2020. Yang berarti bandara tidak melayani operasional penerbangan komersial (penumpang umum) yang terjadwal atau tidak terjadwal ke seluruh rute domestik maupun internasional.

Penutupan bandara terus terjadi hingga Juli 2020, yang kemudian bandara mulai beroperasi sebagian dan hanya beroperasi sebesar 50% dari total kapasitas terbang, seperti yang dilansir *cnbcindonesia.com* (2020) Muhamad Wasid selaku Director of Operation & Service PT Angkasa Pura II (Persero) mengatakan "Melihat kondisi ini, kami akan melakukan penyeimbangan agar Terminal 2 dan Terminal 3 masing-masing terminal bisa melayani 50% dari total penumpang Soekarno Hatta". Hal tersebut hanya sekilas efek COVID-19 di bandara di Indonesia, sementara dinegara-negara lain pun mengalami hal yang sama terkait dunia penerbangan, ada proses penutupan hingga beroperasi sebagian. Yang menyebabkan para pekerja yang bekerja diluar negeri sulit untuk mendapatkan tiket pesawat tujuan mereka. Indonesia pun mendapatkan "lockdown" dari sejumlah negara-negara didunia, seperti yang dilansir oleh *travel.detik.com* (2020) yang mengatakan ada 58 negara didunia menutup pintu bagi warga negara Indonesia ditengah pandemi, Daftar tersebut dari bulan Maret hingga saat ini belum berubah.

Oleh karena hal itu, semakin sulit para pekerja yang bekerja diluar negeri dalam hal ini adalah para ABK kapal kargo untuk berangkat kerja.

Karena hal tersebut terjadilah perubahan kepuasan kerja pada sebelum dan saat COVID-19 terhadap ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON. Perbedaan tersebut bisa terjadi karena adanya pandemi COVID-19 yang menyebabkan anak buah kapal *over-contract* yang disebabkan oleh ditutupnya bandara-

bandara di seluruh dunia yang menyebabkan sulitnya terjadi pergantian ABK, para anak buah kapal tidak bisa turun dari kapal yang biasanya dilakukan setiap di pelabuhan untuk *refreshing*, beberapa *job description* yang harus dikerjakan secara ekstra dan adanya tambahan pekerjaan yang sebelumnya tidak pernah dilakukan yakni bekerja pada hari minggu untuk membersihkan *interior* kapal. Tambahan pekerjaan tersebut menyebabkan anak buah kapal harus mengerjakan pekerjaan tersebut di hari minggu, yang merupakan hari istirahat anak buah kapal, dan diperburuk dengan perasaan selalu terjebak dalam kapal karena tidak bisa turun dari kapal selama lebih dari sembilan bulan hingga saat ini.

Perbedaan yang terjadi pada kepuasan kerja ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON terdiri dari berbagai *job facet*.

Job Facet atau yang biasa disebut sebagai aspek-aspek pekerjaan, terdiri dari berbagai dimensi, mulai dari *nature of work*, *operating condition*, *promotion*, *pay*, *supervision*, *benefits*, *rewards co-workers*, dan *communication*.

- *Nature of work* menurut (Lewis, 2019) adalah sebagai variabilitas pekerjaan yang diberikan yang terdiri dari *job description*, *job characteristic*, dan rutinitas pekerjaan.
- *Operating Condition* menurut (Yalabik, Rayton, & Rapti, 2017) belum dianalisis di penelitian sebelumnya, tetapi konsep *workload* atau *work overload* memiliki konsep yang sama dengan *operating condition*.
- *Promotion* menurut (Noe, Hollenback, Gerhart, & Wright, 2010) merupakan kemajuan seseorang karyawan ke jabatan yang lebih tinggi
- *Pay menurut* (Noe, Hollenback, Gerhart, & Wright, 2010) merupakan sebuah alat untuk melanjutkan tujuan perusahaan, yang didefinisikan ke tingkat gaji dan struktur pekerjaan.
- *Supervisor* menurut (Sarwoto, 1993) merupakan seseorang didalam suatu organisasi yang bertanggung jawab terhadap kelompok kerjanya.
- *Benefits* menurut (Mondy & Noe, 2005) dibagi menjadi *financial* dan *non-financial compensations*. *Financial Compensations* terdiri dari, bonus, pensiun. *Non-financial compensations* terdiri dari lingkungan kerja (kondisi kerja/*working condition*).
- *Rewards* menurut (Robbins & Judge, 2009), adalah janji dan pertukaran imbalan dan pengakuan untuk hasil kerja yang baik.

- *Co-Workers* menurut (Suciadi, Wijaya, & Remiasa, 2017) adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- *Communication* menurut (Berelson & Steiner, 1964) adalah proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lain. Melalui penggunaan kata-kata, gambar-gambar, dan lain-lain.

Penelitian dari (Slišković & Penezić, 2015) menyebutkan bahwa anak buah kapal mempunyai banyak *stressors* dan risiko, seperti misalnya, jauh dari rumah dengan jangka waktu yang lama, isolasi, jam kerja yang lama, tidak bisa turun dari kapal saat dipelabuhan, kelelahan, tingkat stress yang tinggi terkait pekerjaan, kecelakaan kerja, dan bahaya dari perompak. Penelitian dari (Slišković & Penezić, 2015) juga menambahkan sumber-sumber ketidakpuasan kerja anak buah kapal yang terdiri dari, terpisah dari rumah dan keluarga (20,9%), kondisi kerja / *working condition* & kondisi tempat tinggal di kapal (35,8%), dan hubungan interpersonal di kapal sebesar (12,8%).

Senada dengan yang dipaparkan oleh (Fei & Lu, 2015) yang memaparkan bahwasanya mengejar karir sebagai anak buah kapal boleh jadi dapat tidak memuaskan, walaupun dengan daya tarik gaji yang tinggi dan berlayar keluar negeri. (Fei & Lu, 2015) juga menambahkan secara pekerjaan, anak buah kapal mempunyai banyak stress terkait dengan bekerja di kapal laut. Stress tersebut penyebab utamanya adalah kondisi kerja dan kondisi kehidupan yang buruk di kapal, hal tersebut didukung oleh penelitian dari (Ellis & Sampson, 2013) yang menemukan bahwa hanya dua puluh tiga persen anak buah kapal mempunyai istirahat yang cukup, yang artinya tujuh puluh tujuh persen terganggu istirahatnya, karena berbagai macam penyebab salah satunya adanya suara dan getaran di kabin mereka.

Dengan pemaparan tersebut di atas, penulis tertarik untuk meneliti perbedaan kepuasan kerja yang terjadi pada ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON sebelum pandemi dan saat pandemi COVID-19

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalahnya adalah :

- Apa sajakah perbedaan kepuasan kerja yang terjadi pada ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON sebelum COVID-19 dan saat COVID-19 ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan kepuasan kerja pada ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON sebelum COVID-19 dan saat COVID-19.
2. Untuk mengetahui apa yang menyebabkan para ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON berbeda kepuasaan kerja-nya pada saat COVID-19.
3. Untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON saat COVID-19.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi agen tenaga kerja anak buah kapal mengenai aspek-aspek apa yang dapat memengaruhi kepuasan kerja ABK WNI kapal kargo M.V AMAZON pada sebelum COVID-19 dan saat COVID-19, yang nantinya agen tenaga kerja tersebut dapat memberikan informasi kepada para pemilik kapal.

1.5 Kerangka Pemikiran

Bekerja di industri perkapalan merupakan hal yang sangat menantang. Meskipun upah dan gaji yang ditawarkan besar, tetapi hal tersebut tidak bisa menutupi kemungkinan adanya rasa tidak puas atau tidak sepadan terhadap pekerjaannya. Seperti yang dipaparkan oleh (Fei & Lu, 2015) yang memaparkan bahwasanya mengejar karir sebagai anak buah kapal bisa tidak memuaskan, walaupun dengan daya tarik gaji dan berlayar keluar negeri. Situasi ketidakpuasan tersebut bisa bertambah dua kali lipat jika ditambah dengan situasi pandemi COVID-19 saat ini, dimana para anak buah kapal terpaksa harus *over-contract* dan harus diam saja dikapal saat berlabuh.

Menurut (Desiana & Soetjipto, 2006) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya sebagai hasil pengetahuan dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mengarahkan karyawan pada tingkah laku tertentu, sedangkan menurut (Spector, 1997) kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang menyukai pekerjaan mereka.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yakni, faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Menurut (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967) faktor intrinsik bisa didapat saat seseorang dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya

dengan baik, sementara faktor ekstrinsik didapatkan dari imbalan yang didapat oleh individu, imbalan tidak selalu dalam bentuk uang, namun bisa dalam bentuk pengembangan, dan pengakuan.

Untuk mengetahui kepuasan kerja tersebut, dapat diketahui dengan indikator-indikator yang disebut sebagai *job facet*/aspek-aspek pekerjaan. Menurut (George & Jones, 2012) kepuasan kerja dapat diketahui dari *facet* (aspek) pekerjaan itu sendiri. Karyawan dapat memikirkan beberapa aspek dalam pekerjaan untuk menentukan tingkatan kepuasan kerja mereka. Senada dengan (Spector, 1997) *job facet* adalah indikator-indikator yang dapat memperbaiki kepuasan kerja karyawan. Spector juga menuliskan sembilan dimensi untuk *job facet*; *nature of work, operating condition, promotion, pay, supervision, benefits, rewards, co-workers, dan communication*. Model *Job Facet* dari Spector tersebut dapat membantu peneliti untuk mengetahui aspek kepuasan dan ketidakpuasan kerja para pekerja

Oleh karena itu kepuasan kerja dapat terjadi karena keseluruhan atau beberapa aspek pekerjaan (*job facet*) menurut karyawan sudah sesuai atau terpenuhi. Begitu pula sebaliknya ketidakpuasan kerja karyawan bisa terjadi karena keseluruhan atau beberapa aspek pekerjaan (*job facet*) yang tidak sesuai atau terpenuhi.

Dampak dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut memiliki beberapa dampak. Menurut (Utami, 2008) dampaknya adalah sebagai berikut a). performa yang buruk, b). ketidakhadiran & berhenti kerja, c). tekanan psikologis, d). kesehatan fisik & kesejahteraan psikologis, produktivitas, dan e). kepuasan hidup.