

**ANALISIS PERBEDAAN KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL
DI PT ASDP INDONESIA FERRY CABANG PONTIANAK**

SKRIPSI

OLEH:

**RIZA NAFISA
NIM. 151310421**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

2020

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Kerangka Pemikiran.....	11
G. Metode Penelitian.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
B. Kepuasan Kerja.....	26
C. Teori Kepuasan Kerja.....	29
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan.....	33
B. Visi Dan Misi Perusahaan.....	34
C. Struktur Organisasi	35
D. Tugas Dan Tanggung Jawab.....	36
E. Budaya Perusahaan.....	39
F. Korespondensi Perusahaan	41
G. Layanan Produk	41
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden.....	43
B. Uji Instrumen	48
C. Uji Normalitas	50
D. Uji One Way ANOVA.....	51
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rute Penyeberangan Kapal 2020.....	1
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Darat dan Laut Menurut Jabatan Tahun 2020.....	3
Tabel 1.3 Jumlah Pendapatan Kapal Tahun 2017-2019.....	4
Tabel 1.4 Tingkat Absensi Kapal Tahun 2017-2019.....	6
Tabel 1.5 Data Pelanggaran Disiplin Kerja Awak Kapal Tahun 2017-2019.....	8
Tabel 1.6 Nilai Rata rata Kinerja Awak Kapal Tahun 2017-2019.....	9
Tabel 1.7 Indikator Performa Kinerja Awak Kapal	10
Tabel 1.8 Skala Pengukuran.....	19
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Rata-rata.....	46
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Jabatan	46
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan / Ruangan.....	47
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel kepuasan kerja.....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Descriptives	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Test of homogeneity of variances	52
Tabel 4.16 Uji ANOVA	53
Tabel 4.17 Uji Post Hoc Tests	53
Tabel 4.18 Uji Turkey HSD	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	15
Gambar 2.2 Bagan Struktur Organisasi Staff PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak.....	35
Gambar 2.3 Bagan Struktur Organisasi Kapal PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	60
Lampiran 2. Tabulasi Kepuasan.....	63
Lampiran 3. Karakteristik responden	65
Lampiran 4. Uji Validitas.....	68
Lampiran 5. Uji Reliabilitas.....	71
Lampiran 6. Uji Normalitas.....	72
Lampiran 7. Uji Descriptive.....	73
Lampiran 8. Uji Homogenitas.....	74
Lampiran 9. Uji ANOVA.....	75
Lampiran 10. Uji Multiple Comparisons.....	76
Lampiran 11. Uji Tukey HSD.....	77

**ANALISIS PERBEDAAN KEPUASAN KERJA AWAK KAPAL
DI PT ASDP INDONESIA FERRY CABANG PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yudiris Kepada :

RIZA NAFISA
NIM. 151310421

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 13 Januari 2021**

Majelis Penguji

Pembimbing Utama

Penguji Utama

Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Edy Suryadi, SE, MM
NIDN. 1110026301

Pembimbing Pembantu

Penguji Pembantu

Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 1128108501

Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B.
NIDN. 1104079002

Pontianak, 13 Januari 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**

Samsuddin, SE. M.Si

NIDN. 1113117701

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja antara awak kapal Gunung palong, Seluang, Lemuru, Dan Primas di PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Awak Kapal Gunung palong, Seluang, Lemuru, dan Primas dengan sampel berjumlah 50 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Anova.

Berdasarkan hasil analisis Anova rata-rata kepuasan kerja awak KMP Gunung Palong sebesar 3,3173, rata-rata kepuasan kerja awak KMP Seluang sebesar 3,5192, rata-rata kepuasan kerja awak KMP Lemuru sebesar 3,7212, rata-rata kepuasan kerja awak KMP Primas sebesar 3,5513. Hasil uji Anova menyatakan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kepuasan keempat kelompok awak kapal tersebut berbeda secara signifikan.

Kata Kunci : Kepuasan, Awak Kapal

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja Awak Kapal di PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak**”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, saran dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Doddy Irawan, ST, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, sekaligus Dosen Pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan, nasehat, saran dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan-masukan yang berharga sehingga dapat terselesaikan nya penulisan skripsi ini.
4. Bapak Fenni Supriadi, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan banyak bantuan, bimbingan dan petunjuk kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.

5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak.
6. Pimpinan dan Awak Kapal di PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melakukan penelitian ini.
7. Kedua Orang Tua, Bapak M. Johan dan Ibu Anisah yang selalu memberikan doa, dukungan, serta semangat kepada putranya baik secara moril maupun materil sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat dan teman-teman, khususnya Program Studi Manajemen Angkatan 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentu nya masih banyak diperlukan perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Pontianak, 13 Januari 2021
Penulis

Riza Nafisa
NIM. 151310421

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

PT Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan (ASDP) Indonesia Ferry Cabang Pontianak adalah perusahaan jasa angkutan penyeberangan dan pengelola pelabuhan penyeberangan untuk penumpang, kendaraan dan barang. Fungsi utama adalah menyediakan akses transportasi publik antara pulau yang bersebelahan serta menyatukan pulau-pulau besar sekaligus menyediakan akses transportasi publik ke wilayah yang belum memiliki penyeberangan guna mempercepat pembangunan.

Sebagai salah satu perusahaan jasa pelabuhan dalam bidang transportasi, PT ASDP Indonesia Ferry (persero) adalah satu diantara perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Indonesia yang bergerak di bidang transportasi laut. PT ASDP Indonesia Ferry (persero) memiliki 30 cabang di seluruh Indonesia. Satu diantaranya adalah PTASDP Indonesia Ferry (persero) Cabang Pontianak yang memiliki 9 kapal motor penumpang (KMP) yaitu Merawan 1, Silok, Gunung Palong, Seluang, Primas 1, Semah, Lemuru, Kerapu dan Bili, yang tersebar di berbagai daerah di Kalimantan Barat.

Pada Tabel 1.1 disajikan rute penyeberangan kapal PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak :

Tabel 1.1
PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak
Rute Penyeberangan Kapal
Tahun 2020

No	Nama Kapal	Rute Penyeberangan	Daerah
1	KMP Gunung Palong	Rasau Jaya - Teluk Batang	Kubu Raya
2	KMP Seluang	Sungai Asam –Sunyat	Sekadau
3	KMP Lemuru	Kuala Tebas - Tebas Seberang	Tebas, Sambas
4	KMP Primas	Tanjung Harapan -Teluk Kalong	Sekura, Sambas
5	KMP Semah	Rasau Jaya - Pinang Luar	Kubu Raya
6	KMP Binaul	Sungai Sumpit – Cermai	Paloh, Sambas
7	KMP Kerapu	Rasau Jaya – Teluk Batang – Pinang Luar	Kubu Raya
8	KMP Bili	Bardan –siantan	Pontianak
9	KMP Merawan 1	Parit Sarim - Sungai Nipah	Kubu Raya

Sumber : PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak, 2020

Pada Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa kapal PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak berada diberbagai daerah di Kalimantan Barat.

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat jumlah pendapatan kapal di PTASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak pada Tahun 2017-2019 pada kapal Gunung Palong, Seluang, Lemuru, Primas pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak
Pendapatan kapal Penyeberangan
Tahun 2017-2019

No	Nama Kapal	2017	2018	2019
1.	Gunung Palong	3.717.258.720	3.125.423.527	1.243.048.120
2.	Seluang	4.419.998.910	4.358.529.873	427.567.320
3.	Lemuru	2.721.359.878	2.419.660.478	2.670.589.254
4.	Primas	2.976.568.273	2.433.245.876	2.560.734.231

Sumber:PTASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak, 2020

Pada Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa pada Tahun 2018 pendapatan KMP Gunung Palong mengalami penurunan sebesar 15,92% dan kembali

mengalami penurunan pada Tahun 2019 sebesar 60,22%. Penurunan yang cukup besar pada Tahun 2019 terjadi karena perpindahan kapal dari rute Rasau Jaya – Teluk Batang ke Sungai Asam - Sunyat. Sedangkan pendapatan KMP Seluang pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 1,39% dan kembali mengalami penurunan pada Tahun 2019 sebesar 90,19%. Penurunan pendapatan yang cukup besar pada Tahun 2019 disebabkan tenggelamnya KMP Seluang. Pendapatan pada KMP Lemuru pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 11,09% namun mengalami kenaikan pada Tahun 2019 sebesar 10,37%. Pendapatan pada KMP Primas pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 18,25% namun mengalami kenaikan pada Tahun 2019 sebesar 5,24%. Penurunan pendapatan kapal dapat mempengaruhi keuntungan perusahaan.

Selanjutnya pada Tabel 1.3 disajikan jumlah karyawan darat dan laut di PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak :

Tabel 1.3
PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak
Jumlah Karyawan Darat Dan Laut Menurut Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	Jumlah karyawan
Karyawan Darat		
1	General Manager	1
2	Manager SDM, Umum Dan Keuangan	1
3	Manager Usaha	1
4	Manager Teknik	1
5	Staff SDM	1
6	Staff Keuangan dan akuntansi	1
7	Staff Usaha	6
8	Staff Teknik	2
9	Staff usaha/lapangan	8
10	Staff Umum	1
11	Kasir	1
12	Supervisi	5
	Jumlah	29
Karyawan Laut		
1	Nahkoda	11
2	Mualim I	11
3	Mualim II	11
4	Kkm/masinis	11
5	Masinis II	11
6	Masinis III	11
7	Juru mudi	22
8	Juru minyak	22
9	Kelasi	28
	Jumlah	138
	Jumlah Seluruh Karyawan	167

Sumber : PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa karyawan darat sebagian besar bekerja sebagai Staff Usaha/Lapangan sebanyak 27,59 %, sedangkan karyawan laut sebagian besar bekerja pada bagian Kelasi sebanyak 20,29 %.

Selanjutnya pada Tabel 1.4 dapat dilihat tingkat absensi Awak Kapal penyeberangan Lemuru, Gunung Palong, Seluang, dan Primas pada PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak dari Tahun 2017-2019 sebagai berikut :

Tabel 1.4
PTASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak
Tingkat Absensi Awak Kapal
Tahun 2017-2019

Nama Kapal	Jumlah hari kerja (HK)	Jumlah awak (JA)	HK x JA	Absensi			Jumlah absensi	Tingkat absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2017								
KMP Lemuru	273	13	3.549	44	32	19	95	2,68
KMP Gunung Palong	273	13	3.549	48	40	29	117	3,30
KMP Seluang	273	13	3.549	38	21	10	69	1,94
KMP Primas	273	11	3.003	29	30	11	70	2,33
2018								
KMP Lemuru	273	13	3.549	52	23	15	90	2,54
KMP Gunung Palong	273	13	3.549	38	51	25	114	3,21
KMP Seluang	273	13	3.549	36	17	13	66	1,86
KMP Primas	273	11	3.003	36	15	12	63	2,10
2019								
KMP Lemuru	273	13	3.549	50	27	20	97	2,73
KMP Gunung Palong	273	13	3.549	33	40	22	95	2,68
KMP Seluang	273	13	3.549	6	9	2	17	0,48
KMP Primas	273	11	3.003	25	14	11	50	1,66

Sumber : Data olahan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak, 2020

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa pada Tahun 2018 tingkat absensi KMP Lemuru mengalami penurunan 5,22% dan mengalami kenaikan pada Tahun 2019 sebesar 7,48%, sedangkan tingkat absensi KMP Gunung Palong pada Tahun 2018 mengalami penurunan 2,73% dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan 16,51%. Tingkat absensi KMP Seluang Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 4,12% dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 74,19%. Tingkat absensi KMP Primas Tahun 2018

mengalami penurunan sebesar 9,87% dan mengalami penurunan kembali pada Tahun 2019 sebesar 20,95%.Ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang jelas otomatis akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Tingkat absensi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2017:51)

Menurut Priansa (2018:295) : ” Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas.”

Selanjutnya pada Tabel 1.5 dapat dilihat jumlah pelanggaran disiplin kerja awak kapal Gunung Palong, Seluang, Lemuru, Primasdari Tahun 2017-2019 sebagai berikut :

Tabel 1.5
PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak
Jumlah Pelanggaran Disiplin KerjaAwak Kapal
Tahun 2017-2019

Unit Kerja	Jabatan	pelanggaran	Panggilan Ke	Sanksi	Total
			2017		19
KMP Gunung Palong	Juru Minyak	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	6
	Juru Minyak	Tidak masuk tanpa alasan	2	Teguran tertulis	
	KKM	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	
	Juru Mudi I	Tindakan indisipliner	1	Teguran lisan	
	Juru Mudi II	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	
KMP Seluang	Masinis II	Tidak masuk tanpa alasan	2	Teguran tertulis	6
	Masinis I	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	
	Mualim I	Tidak masuk tanpa alasan	2	Teguran tertulis	
	Juru Minyak	Tindakan indisipliner	1	Teguran lisan	
KMP Lemuru	Nahkoda	Tindakan indisipliner	1	Teguran tertulis	3
	Juru Minyak	Tindakan indisipliner	2	Teguran tertulis	
KMP Primas	Juru Mudi	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	4
	Mualim I	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	
	KKM	Lalai dalam bertugas	2	Penurunan pangkat 1 tahun	
			2018		16
KMP Gunung Palong	Mualim II	Tidak masuk tanpa alasan	2	Teguran tertulis	4
	KKM	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	
	Kelasi	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	
KMP Seluang	Masinis I	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	5
	Juru Mudi	Tindakan indisipliner	2	Teguran tertulis	
	Kelasi	Tindakan indisipliner	2	Teguran tertulis	
KMP Lemuru	KKM	Tidak masuk tanpa alasan	2	Teguran tertulis	3
	Kelasi	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	
KMP Primas	Juru Mudi	Tidak masuk tanpa alasan	2	Teguran tertulis	4
	Juru Minyak	Tidak masuk tanpa alasan	2	Teguran tertulis	
			2019		18
KMP Gunung Palong	Juru Mudi	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	6
	Kelasi	Tidak masuk tanpa alasan	2	Teguran tertulis	
	Kelasi	Tindakan indisipliner	2	Teguran tertulis	
	Juru Minyak	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	
KMP Seluang	Mualim I	Lalai dalam bertugas	1	Penurunan pangkat 1 tahun	5
	Nahkoda	Lalai dalam bertugas	1	Penurunan pangkat 3 tahun	
	Kelasi	Lalai dalam bertugas	2	Penundaan KP 1 tahun	
	Kelasi	Lalai dalam bertugas	1	Penundaan KGB 1 tahun	
KMP Lemuru	Masinis III	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	4
	Juru Minyak	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	
	Kelasi	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	
	Kelasi	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	
KMP Primas	Juru Mudi	Tidak masuk tanpa alasan	1	Teguran lisan	3
	Kelasi	Tindakan indisipliner	1	Teguran tertulis	
	Mualim I	Tindakan indisipliner	1	Teguran tertulis	

Sumber : Data olahan PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak, 2020

Pada Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa pelanggaran disiplin kerja awak KMP Gunung Palong pada Tahun 2018 mengalami penurunan 33,33% namun pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 33,33%. Jumlah pelanggaran disiplin kerja awak KMP Seluang pada Tahun 2018 mengalami penurunan 16,67% dan pada Tahun 2019 jumlah pelanggaran disiplin tetap sama dengan tahun sebelumnya. Jumlah pelanggaran disiplin awak KMP Lemuru pada Tahun 2018 tetap sama dari tahun sebelumnya namun mengalami kenaikan sebesar 33,33% pada Tahun 2019. Jumlah pelanggaran disiplin awak KMP Primas pada Tahun 2018 tetap sama namun mengalami penurunan pada Tahun 2019 sebesar 25,00%.

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2017:86): “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer SDM, Umum dan Keuangan ada beberapa karyawan yang sering terlambat datang, waktu keterlambatan antara 5 menit hingga 15 menit, padahal kebanyakan awak tinggal di dalam kapal. Keterlambatan sering terjadi pada *shift* pagi dan tidak ada sanksi yang diberikan kepada awak kapal yang sering terlambat. Jam masuk kerja awak kapal PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak terbagi di dalam 2 shift. Shift 1 masuk Pukul 06.00 WIB sampai dengan Pukul 13.00 WIB dan dilanjutkan shift ke 2 sampai Pukul 20.00 WIB. Sistem presensi yang digunakan masih manual dengan menggunakan tanda paraf pada kertas yang sudah disiapkan oleh perusahaan. Gaji pokok dan tunjangan yang diperoleh

pegawai sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Selain itu dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa sebagian besar awak kapal jauh dari keluarga karena mereka berasal dari luar daerah dan tidak disediakan tempat tinggal untuk keluarga awak kapal. Selain itu awak kapal sulit mendapatkan izin pindah ke daerah asal.

Selanjutnya pada Tabel 1.6 dapat dilihat nilai rata-rata kinerja awak kapal Gunung Palong, Seluang, Lemuru, Primas, Semah, Binaul, Kerapu, Bili, dan Merawan 1 dari Tahun 2017-2019 sebagai berikut :

Tabel 1.6
PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak
Nilai Rata rata Kinerja Awak Kapal
Tahun 2017-2019

No	Nama Kapal	2017	2018	2019
1.	KMP Lemuru	76%	78%	74%
2.	KMP Gunung Palong	76%	75%	72%
3.	KMP Seluang	76%	70%	65%
4.	KMP Primas	73%	74%	70%
5.	KMP Semah	74%	76%	76%
6.	KMP Binaul	72%	75%	76%
7.	KMP Kerapu	74%	75%	78%
8.	KMP Bili	74%	75%	75%
9.	KMP Merawan	72%	74%	76%

Sumber: PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak, 2020

Pada Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata kinerja awak KMP Lemuru pada Tahun 2018 mengalami kenaikan 2,63% dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan 5,13%. Nilai rata-rata kinerja awak KMP Gunung Palong pada Tahun 2018 mengalami penurunan 1,31% dan pada Tahun 2019 kembali mengalami penurunan 4,00%. Nilai rata-rata kinerja awak KMP Seluang pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 7,84% dan kembali

mengalami penurunan pada Tahun 2019 sebesar 7,14%. Nilai rata-rata kinerja awak KMP Primas pada Tahun 2018 mengalami kenaikan 1,37% dan mengalami penurunan pada Tahun 2019 sebesar 5,40%. Nilai rata-rata kinerja awak KMP Semah pada Tahun 2018 mengalami kenaikan 2,70% dan tidak mengalami perubahan pada Tahun 2019. Nilai rata-rata kinerja awak KMP Binaul pada Tahun 2018 mengalami kenaikan 4,17% dan mengalami kenaikan pada Tahun 2019 sebesar 1,33%. Nilai rata-rata kinerja awak KMP Kerapu pada Tahun 2018 mengalami kenaikan 1,35% dan mengalami kenaikan pada Tahun 2019 sebesar 4,00%. Nilai rata-rata kinerja awak KMP Bili pada Tahun 2018 mengalami kenaikan 1,33% dan tidak berubah pada Tahun 2019. Nilai rata-rata kinerja awak KMP Merawan 1 pada Tahun 2018 mengalami kenaikan 2,78% dan mengalami kenaikan pada Tahun 2019 sebesar 2,70%. Dari data 9 kapal tersebut terdapat 4 kapal yang mengalami penurunan kinerja yaitu awak kapal Lemuru, Gunung Palong, Seluang, dan Primas. PT ASDP Indonesia Ferry mengukur kinerja menggunakan metode *Key Performance Indicators* (KPI). Menurut Soemohadiwidjojo (2017): “*Key Performance Indicator* (KPI) adalah serangkaian indikator kinerja penting yang bersifat terukur dan memberikan informasi sejauh mana sasaran strategis perusahaan sudah berhasil dicapai”.

Selanjutnya pada Tabel 1.7 dapat dilihat indikator penilaian kinerja awak kapal Gunung Palong, Seluang, Lemuru, Primas, Semah, Binaul, Kerapu, Bili, dan Merawan 1 sebagai berikut :

Tabel 1.7
PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak
Indikator Performa Kinerja Awak Kapal
Tahun 2020

No	Key Performance Indicator	Bobot KPI	Skor	Keterangan		
1	Ketepatan Waktu Sampai Tujuan	15	>85%	Sangat Baik		
2	Ketepatan Keberangkatan	15	75% < 85%	Baik		
3	Keramahan Saat Perjalanan	15	60% < 75%	Cukup Baik		
4	% Kepuasan Penumpang (skala 1-5)	20	50% < 60%	Kurang Baik		
5	% Komplain Penumpang (skala 1-5)	20				
6	Kenyamanan Dalam Perjalanan	15				
		Nilai				
	Aspek kompetensi	1	2	3	4	5
1	<i>Quality Orientation</i>					
2	<i>Problem Solving Skills</i>					
3	<i>Planning Skills</i>					
4	<i>Teamwork</i>					
5	<i>Self Learning Capacity</i>					

Sumber : PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak (2020)

Pada Tabel 1.7 dijelaskan pembobotan nilai untuk KPI 60 % sedangkan untuk kompetensi 40 % dengan perhitungan skor total = (60% x Skor KPI) + (40% x Skor Kompetensi) maka didapatkan penilaian untuk kinerja awak kapal.

Robbins (2003) dalam Wibowo (2011:515) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Exit*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Voice*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.
3. *Loyalty*, ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi

organisasi di hadapan kritik eksternal dan memercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4. *Neglect*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Menurut Sutrisno (2017:82) : “Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya”. Berikut dijelaskan perbedaan kondisi kerja di KMP Gunung Palong, KMP Seluang, KMP Lemuru, KMP Primas.

1. KMP Gunung Palong melayani rute penyeberangan Rasau Jaya - Teluk Batang. Pelayanan per hari rata-rata untuk mobil/truck 9 kendaraan sedangkan motor 31 dengan melakukan penyeberangan 1 hari sekali dikarenakan jarak tempuh yang cukup jauh dengan waktu rata-rata 10-12 jam sekali penyeberangan.
2. KMP Seluang melayani rute penyeberangan Sungai Asam - Sunyat Sekadau. Pelayanan per hari rata-rata untuk mobil/truck 54 kendaraan sedangkan motor 164 dengan melakukan penyeberangan 18-25 kali (PP) per hari dengan waktu rata-rata 5-10 menit sekali penyeberangan.
3. KMP Lemuru melayani rute penyeberangan Kuala Tebas – Tebas Seberang. Pelayanan per hari rata-rata untuk mobil/truck 85 kendaraan sedangkan motor 130 dengan melakukan penyeberangan 10-16 kali (PP) per hari dengan waktu rata-rata 30-60 menit sekali penyeberangan.
4. KMP Primas melayani rute penyeberangan Tanjung Harapan – Teluk Kalong Sekura. Pelayanan per hari rata-rata untuk mobil/truck 60 kendaraan

sedangkan untuk motor 8 kendaraan dengan melakukan penyeberangan 10-15 kali (PP) per hari dengan waktu rata-rata 10-15 menit sekali penyeberangan.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang tersebut, guna mengetahui perbedaan kepuasan kerja awak kapal, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai perbedaan kepuasan kerja awak kapal Gunung Palong, Seluang, Lemuru, dan Primas, di PTASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah ada perbedaan kepuasan kerja awak kapal Gunung Palong, Seluang, Lemuru, dan Primas di PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak ?

C. Pembatasan masalah

Agar ruang lingkup penelitian yang dibahas tidak menyimpang, maka dalam penelitian ini karyawan yang diteliti adalah awak kapal Gunung Palong, Seluang, Lemuru, dan Primas di PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak, sedangkan kepuasan kerja karyawan dibatasi pada:

1. Upah
2. Pekerjaan
3. Kesempatan promosi
4. Penyelia
5. Rekan sekerja

D. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja awak kapal Gunung Palong, Seluang, Lemuru, dan Primas di PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak.

E. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini menjadi sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan yaitu bagaimana melakukan suatu analisis khususnya dari sudut manajemen sumber daya manusia.

2 Bagi PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi dan menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan

3 Bagi almamater

Sebagai bahan referensi dan sumber informasi untuk almamater tentang analisis perbedaan kepuasan kerja dan membantu para peneliti lainnya yang tertarik pada masalah ini pada yang akan datang.

F. Kerangka pemikiran

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) dalam Zulganef (2018:38):
“Kerangka pemikiran adalah sebuah model konseptual mengenai bagaimana seseorang berteori mengenai hubungan-hubungan antara beberapafaktor atau konsep untuk menjawab masalah penelitian.”

Robbins (2003) dalam Wibowo (2011:501) mendiskripsikan kepuasan kerja adalah: “Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Edison,dkk (2017:213), dibatasi pada:

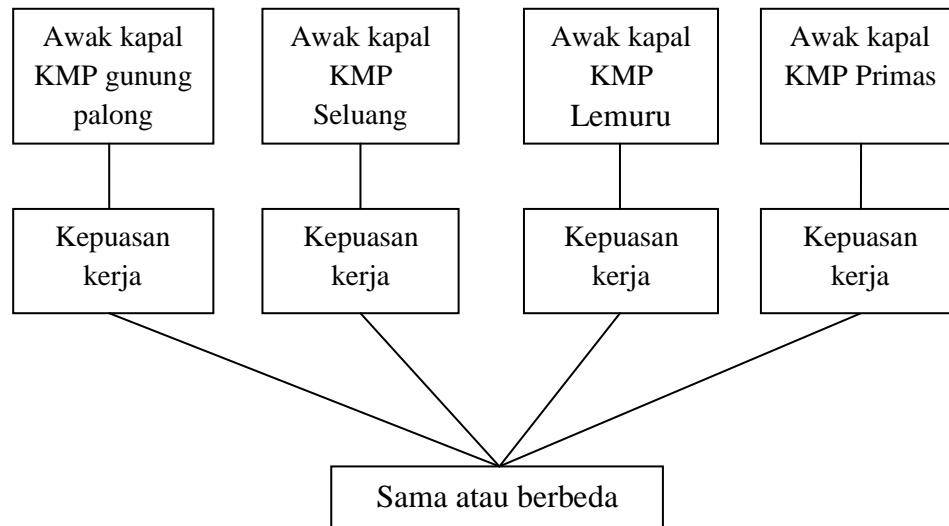
- 1 Upah :Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
- 2 Pekerjaan :Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- 3 Kesempatan Promosi :Tersedia kesempatan untuk maju.
- 4 Penyelia :Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- 5 Rekan Sekerja :Keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis perbedaan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Menurut Wirani, dkk (2017) dalam penelitian ini dengan judul “Analisis Perbedaan Faktor Yang Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS di RSUD Prof. Dr.Margono Soekarjo Purwokerto ” menunjukkan bahwa terdapat perbedaan faktor kepuasan kerja Perawat Pegawai Negeri Sipil dan Perawat Non PNS.
2. Menurut Devi, dkk(2017) dalam penelitian dengan judul “Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai *Outsourcing* Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional“ menunjukkan bahwa pegawai tetap memiliki nilai pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai *outsourcing*.

Adapun kerangka pemikiran yang akan dituangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut.

Gambar 1.1
Kerangka pemikiran



G. Metode penelitian

1. Jenis penelitian

Menurut Sugiyono (2012:57): “Rumusan komparatif adalah rumusan masalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode komparatif dengan pendekatan survei, dimana peneliti turun langsung kelapangan untuk mendapatkan data yang sebenarnya guna memperoleh fakta yang kemudian diolah lebih lanjut untuk mendapatkan kesimpulan berdasarkan tujuan penelitian.

2. Teknik pengumpulan data

Adapun data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”.Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:194): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”.Dalam hal ini peneliti mewawancarai Manager SDM dan Keuangan di PT.ASDP Indonesia Ferry Pontianak.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:199): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Responden yang telah dipilih adalah awak Kapal Gunung Palong, Seluang, Lemuru, dan Primas yang berjumlah 50 orang.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan

pengolahnya”.Data sekunder dalam penelitian ini antara lain data jumlah karyawan laut dan darat, data jumlahabsensi, data pendapatan kapal, dan data nilai rata-rata kinerja.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:117): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh awak kapal Gunung Palong 13 orang, awak kapal Seluang 13 orang, awak kapal Lemuru 13 orang, dan awak kapal Primas 11 orang yang seluruhnya berjumlah 50 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:118): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2012:124):“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 awak kapal yang terbagi dalam 4 kapal di PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak.

4. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja yang akan dibandingkan antara awak kapal yang diteliti

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2012:133): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:134): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Skala Likert yang digunakan dalam penelitian berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.7
Skala pengukuran

	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan

menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”. Uji Validitas dilakukandengan menggunakan *product moment* dengan bantuan program SPSS. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, menurut Siregar (2017:77) bila :

- a). Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 Azwar (1992), Sugiyono (1999)
- b). Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ($\alpha ; n - 2$)
n= jumlah sampel.
- c). Nilai $sig \leq \alpha$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87) : “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alphas* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Menurut Siregar (2017:90):

“Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.”

3) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : “Uji Normalitas untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kolmogrov-smirnov. Apabila nilai $p > 0,05$ maka data dinyatakan normal. Sebaliknya apabila nilai $p \leq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi secara tidak normal. Untuk lebih memudahkan perhitungan, peneliti dapat mengerjakan dengan bantuan software program SPSS.

b. Analisis Of Variance (ANOVA)

Kerlinger dan Lee (2000) dalam Zulganef (2018:199) mengungkapkan bahwa ANOVA adalah :

Pengukuran di mana ukuran variabel dependen mengandung dua atau lebih komponen, dan tujuan analisis varians (ANOVA) adalah menentukan kontribusi relatif dari masing masing komponen dependen variabel terhadap variasi yang terdapat pada variabel dependen tersebut, dan dasar utama analisis varians ini adalah bahwa varians total variabel dependen untuk kondisi apapun juga dipecah menjadi beberapa komponen sumber varians.

Menurut Siregar (20 : 269):

One Way Anova (analisis ragam satu arah) biasanyadigunakan untuk menguji rata-rata/pengaruh perlakuan dari suatu percobaan yang menggunakan 1 faktor, di mana satu faktor tersebut memiliki 3 atau lebih kelompok. Disebut satu arah karena peneliti dalam penelitiannya hanya berkepentingan dengan 1 faktor saja atau juga dapat dikatakan *One Way Anova* (analisis ragam satu arah) mengkelompokkan data berdasarkan satu kriteria saja. Misalnya, ingin mengetahui ada perbedaan yang nyata

antara rata-rata hitung tiga kelompok data dan uji statistik yang digunakan uji F.

Ada beberapa asumsi yang digunakan dalam pengujian *anova*, yaitu:

1. Data dari populasi-populasi (sampel) berjenis interval atau rasio.
2. Populasi-populasi (sampel) yang akan diuji lebih dari 2 populasi.
3. Populasi-populasi yang akan diuji berdistribusi normal.
4. Varian setiap populasi (sampel) harus sama.

Setelah varian terbukti sama, baru dilakukan uji *anova* untuk menguji apakah sampel mempunyai rata-rata (*mean*) yang sama.

Tujuan dilakukan *one way anova* tersebut dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan nilai rata-rata dari kepuasan kerja awak kapal Gunung Palong, Seluang, Lemuru, Primas

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

H_0 : Tidak ada perbedaan nilai rata-rata kepuasan kerja antara Awak Kapal Gunung Palong, Seluang, Lemuru, dan Primas

H_a : Terdapat perbedaan nilai rata-rata kepuasan kerja antara Awak Kapal Gunung Palong, Seluang, Lemuru, dan Primas.

Pengambilan keputusan :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Atau

Jika $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $sig \leq 0,05$ maka H_0 ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil keputusan yaitu:

1. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berumur antara 30 sampai dengan 39 tahun, berjenis kelamin laki-laki, sudah kawin, pendidikan terakhir SMA/SMK, mempunyai masa kerja 1 sampai dengan 10 tahun, memiliki penghasilan rata-rata per bulan Rp 3.000.000,00 sampai dengan Rp 3.999.999,00, sebagian besar responden bekerja di bagian Kelasi, memiliki golongan / ruang II/d, dan memiliki jumlah tanggungan 4 orang.
2. Rata-rata kepuasan kerja dari awak KMP Gunung Palong sebesar 3,3173, awak KMP Seluang sebesar 3,5192, awak KMP Lemuru sebesar 3,7212, dan awak KMP Primas sebesar 3,6648
3. Hasil uji Anova menyatakan bahwa nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kepuasan keempat kelompok awak kapal tersebut berbeda.
4. Hasil uji tukey HSD pada subset 1 rata-rata kepuasan awak KMP Gunung Palong dan awak KMP Seluang adalah sama. Pada subset 2 rata-rata kepuasan awak KMP Seluang, KMP Primas dan KMP Lemuru adalah sama. Dengan kata lain tidak ada perbedaaan kepuasan kerja awak kapal KMP Primas, KMP Lemuru, dan KMP Gunung Palong.

B. Saran

Berdasarkan pengamatan yang secara langsung dilakukan oleh peneliti di PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak, penulis dapat memberikan saran yang mungkin berguna bagi PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja, agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja awak kapal PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak.
2. Sebaiknya Kepala Cabang PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Pontianak dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja Awak Kapal dengan cara membuat pekerjaan menjadi menyenangkan dan memiliki kesempatan promosi yang adil sehingga dalam pekerjaannya, Awak Kapal bisa lebih semangat untuk giat dalam bekerja.
3. Dengan adanya penelitian ini, karyawan bisa mengetahui sejauh mana tingkat kepuasannya dalam bekerja sehingga nantinya bisa diambil langkah-langkah yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja Awak Kapal.

DAFTAR PUSTAKA

- Devi, Nimade, Bus Ari Noer, dan Yani Rahma. 2017. Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai Outsourcing Ditinjau Dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal sains dan seni ITS*. vol. 6 (2). 277-281
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Elbadiansyah, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV IRDH, Malang
- Hasibuan, Malayu S.P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Siregar, Syofian 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Soemohadiwidjojo. 2017. *KPI Untuk Perusahaan Jasa*. Raih Asa Sukses, Jakarta
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*, Edisi kedelapan belas, Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirani, Vienda, Septo Pawelas Arso dan Chriswardani Suryawati. 2017. Analisis Perbedaan Faktor Yang Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Perawat PNS Dan Non PNS Di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol. 5 (4). 153-163.

Zainal, Veithzal Rivai. Mansyur Ramly. Thoby Mutis. Wiliy Arafah. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik***. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta

Zulganef. 2018. ***Metode Penelitian Bisnis Dan Manajemen***. PT Refika Aditama, Bandung