

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAAN KERJA PELAUT: STUDI PADA PT.
FANGIONO PERKASA SEJATI**

Rizkie Actley

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Advent Indonesia

2234034@unai.edu

Valentine Siagian

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi

Universitas Advent Indonesia

[valentine@unai.edu*](mailto:valentine@unai.edu)

Harman Malau

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Advent Indonesia

hmalau@unai.edu

Abstract

In the maritime industry, seafarers are a highly valuable human resource. The tasks performed by sailors cannot yet be fully supplanted by technological advancements. However, nowadays, there are still crimes committed by seafarers which are caused by work environment factors and the compensation seafarers receive, which affects seafarers' job satisfaction. The author investigates the causes of work dissatisfaction among seafarers in this case study and offers potential remedies. The author employs a quantitative writing style by offering pertinent questions and carefully examining the data. The author concluded from the study's findings that compensation and work

environment conditions affect how satisfied seafarers are with their jobs. In addition, the author offers advice on how businesses might boost pay and actively contribute to preserving the workplace to improve working happiness among seafarers.

Keywords: Seafarers, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Ships

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam keberhasilan dalam sebuah organisasi, meskipun sudah banyak perusahaan yang menggantikan peran SDM dengan teknologi yang sangat canggih, tetapi tetap saja Sumber Daya Manusia adalah yang menjalankan fungsi dari teknologi tersebut. Kurniawati, (2021), menekankan bahwa SDM dalam hal ini berupa karyawan yang dipekerjakan dalam sebuah perusahaan adalah kunci untuk menggerakkan, merencanakan dan juga pemikir untuk mencapai tujuan dari pada organisasi, institusi ataupun sebuah perusahaan.

Dalam menjalankan fungsinya dalam sebuah organisasi maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki integritas yang tinggi pada perusahaan supaya tujuan dari sebuah perusahaan dapat tercapai. Untuk itu diperlukan perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mengidentifikasi keterampilan atau keahlian yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya (Armstrong, 2021). Salah satu sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan bidang pelayaran adalah pelaut.

Pelaut merupakan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengoperasikan kapal. Arti dari pelaut sendiri merupakan orang yang bekerja di atas kapal, yang bertugas untuk mengoperasikan kapal. Oleh sebab itu perusahaan di bidang pelayaran membutuhkan jasa pelaut untuk pengoperasian kapal-kapal milik mereka. Hingga saat ini, perkembangan teknologi masih belum dapat menggantikan peran kerja dari manusia sebagai pelaut. Ini disebabkan kondisi laut yang sangat dinamis, sehingga membutuhkan keahlian yang sigap, cepat dan berpengalaman. Ada banyak cabang pekerjaan dari pelaut sendiri, seperti Nakhoda merupakan jabatan yang bertanggung jawab atas segala sesuatu

dari kapal itu sendiri. Kepala Kamar Mesin merupakan jabatan yang bertanggung atas segala sesuatu dari kamar mesin dari kapal tersebut. Ada juga koki yang bertanggung jawab atas kebersihan dapur dan kebutuhan perut pelaut lainnya. Tiap jenis dan ukuran kapal memiliki standar kebutuhan masing-masing untuk tiap jabatan. Sehingga tiap perusahaan memiliki kriteria dan standar sesuai dengan kebutuhan masing-masing yang sesuai dengan peraturan pemerintah KM 70 tahun 1998 tentang pengawakan. Untuk menjadi pelaut, orang tersebut harus mengambil sertifikat-sertifikat ke pelautan, seperti *Basic Safety Training*. Sertifikasi ini dibutuhkan sebagai syarat minimal seorang pelaut yang bertujuan untuk memberikan kompetensi orang tersebut untuk dapat hidup dan bekerja di atas kapal.

Pekerjaan ini merupakan tipe yang mempunyai rentang waktu tertentu yang disetujui oleh perusahaan dan pihak karyawan. Ada yang kontrak 3 bulan, 4 bulan, 6 bulan dan 12 bulan. Dalam masa kontrak tersebut kru tidak diperbolehkan meninggalkan kapal untuk keperluan pribadi. Sehingga pelaut hanya menginjak daratan secara terbatas di lokasi tertentu contohnya di pelabuhan dan menghabiskan waktu yang lebih lama di atas kapal dengan pelaut lain. Kapal merupakan tempat tinggal sekaligus tempat bekerja. Oleh sebab itu, salah satu dampak positifnya adalah jaringan kepelautan sangat kuat, karena lingkungannya yang terbatas. Namun juga memiliki dampak negatif seperti kemungkinan menjual inventaris kapal, muatan kapal ataupun permasalahan internal kru yang bekerja di dalam kapal itu sendiri.

Kompensasi diberikan oleh perusahaan sebagai tanda tukar kerja sama dengan pelaut, namun tetap saja terdapat tindak kriminal seperti penjualan inventaris, muatan ataupun bahan bakar minyak yang dilakukan oleh pelaut di atas kapal yang sulit untuk dipantau. Tiap perusahaan memiliki standar kompensasi yang berbeda untuk diberikan kepada pelaut yang bekerja di tempatnya dan memberikan jumlah kompensasi yang sesuai dengan jabatan, serta tugas dan tanggung jawab masing-masing pelaut. Keterbatasan ruang di atas kapal menyebabkan intensitas bertemu dengan orang yang sama dalam kurun waktu tertentu sangat tinggi. Penting untuk memiliki hubungan yang baik dengan sesama awak kapal di satu kapal yang sama, karena jika tidak dapat

menyebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan dapat menyebabkan penurunan performa dalam bekerja. Dengan adanya penurunan performa kerja, maka dapat membuat tingkat kepuasan kerja pelaut tersebut menurun yang dapat menyebabkan rasa tanggung jawab menurun.

Kejadian ini juga pernah terjadi pada PT. Fangiono Perkasa Sejati. Walau diberikan kompensasi, namun beberapa kejadian seperti keberadaan bahan bakar minyak, inventaris serta muatan menghilang tanpa jejak tetap terjadi. Masalah internal seperti perselisihan di dalam kapal yang menyebabkan suasana lingkungan kerja tidak nyaman juga kerap terjadi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi hal ini. Oleh sebab itu, di studi ini penulis akan melakukan penelitian terhadap hal yang terjadi di PT. Fangiono Perkasa Sejati.

Pada penulisan ini, penulis ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan pelaut di PT. Fangiono Perkasa Sejati. Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalah adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja pelaut? Berapa besar pengaruh kompensasi pelaut? Apakah dua hal tersebut ada kaitannya dengan kepuasan kerja para pelaut?

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja disebut sebagai pengaturan atau kondisi fisik, keadaan sosial, semua aspek lain yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan seorang karyawan dan seluruh organisasi pada umumnya termasuk dalam istilah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah apa yang terjadi di sekitar pekerja saat mereka melakukan pekerjaan mereka, yang berdampak pada cara pekerja menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memastikan bahwa pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka dengan efektif dan efisien, lingkungan kerja mereka sangat penting (Ekawati, 2022). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022). Lingkungan kerja yang

nyaman dinilai memiliki pengaruh positif terhadap performa pekerja. Dalam beberapa kasus dewasa ini, terdapat karyawan yang bertahan di sebuah perusahaan karna lingkungan yang nyaman dibandingkan mengejar kompensasi yang tinggi.

Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik bersifat keuangan maupun non keuangan (Kashmir, 2019). Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan oleh suatu perusahaan untuk jangka waktu tertentu (Istikomaroh dan Estiningrum, 2022). Kompensasi merupakan hak karyawan yang telah memberikan jasa kepada perusahaan, dan jasa karyawan merupakan kewajiban yang karyawan miliki. Sehingga besar kecil kompensasi yang diterima oleh karyawan, dapat mempengaruhi peforma dan kepuasan kerja seseorang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja (Agustini, 2019). Kepuasan kerja disebut juga sebagai perasaan dalam aspek tanggung jawab yang pekerja alami selama bekerja secara positif atau negatif (Putra, 2020). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti lingkungan kerja, atasan, lokasi bekerja, kompensasi yang diterima, jenjang karir yang diterima ataupun faktor lainnya.

Pelaut

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 30 Tahun 2008, pelaut adalah setiap orang yang mempunyai kualifikasi keahlian atau keterampilan sebagai awak kapal. Awak kapal sendiri merupakan orang yang bekerja atau diperkejakan oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum di dalam Buku Sijil. Pekerjaan pelaut ini bisa diambil oleh seluruh tingkat pendidikan, dikarenakan untuk menjadi pelaut yang dibutuhkan merupakan sertifikasi pelaut khusus. Sehingga seseorang yang tidak tamat SD, tetap

dapat mengambil sertifikat pelaut. Namun sertifikasi pelaut untuk ini akan memengaruhi tingkat jabatan yang dapat diambil sesuai dengan peraturan pemerintah terkait kepelautan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka berikut adalah hipotesis dari penelitian ini:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pelaut

H2: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pelaut

H3: Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pelaut

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Sugiyono (2019) mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada positivisme dan merupakan metode ilmiah atau saintifik karena mengikuti prinsip-prinsip ilmiah yang konkrit atau empiris, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kualitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, dan analisis kuantitatif atau statistik dari data tersebut. Dalam penelitian studi kasus kualitatif pada perusahaan PT. Fangiono Perkasa Sejati, peneliti akan mengumpulkan data melalui pembagian kuesioner dengan informan kunci yaitu kru dari PT. Fangiono Perkasa Sejati yang terlibat dalam peristiwa atau kejadian yang diinvestigasi, serta melakukan observasi dan analisis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang terkait. Peneliti akan membagikan pertanyaan terkait fenomena ini kepada kru kapal PT. Fangiono Perkasa Sejati. Untuk metode analisis data, peneliti menggunakan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan uji hipotesis (anova) parsial dan simultan. Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh instrumen penelitian dapat mencerminkan isi yang sesuai dengan hal yang diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dari waktu ke waktu. Analisis rata-rata/mean digunakan untuk

mengetahui frekuensi rata-rata jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan untuk semua variabel secara keseluruhan dan masing-masing dimensinya.

Sumber Data

Data primer dikumpulkan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan spesifik suatu penelitian. Pengumpulan data ini dilaksanakan oleh peneliti melalui distribusi kuesioner kepada responden yang relevan.

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif, yang merupakan jenis data atau informasi yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan juga melakukan wawancara

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian yaitu pegawai PT. Fangiono Perkasa Sejati.

Sampel

Sampel penelitian ini adalah 196 responden yang memenuhi kriteria dari populasi yang ada.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan melakukan pengamatan melalui penyebaran kuesioner. Berikut kriteria penilaian skor yang diberikan setiap indikator pada kuesioner dalam pengukuran variabel dengan menggunakan skala yaitu:

Tabel 1. Tabel Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-ragu	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1.1	0,600	0,141	Valid
X1.2	0,523	0,141	Valid
X1.3	0,621	0,141	Valid
X1.4	0,689	0,141	Valid
X1.5	0,677	0,141	Valid
X1.6	0,679	0,141	Valid
X1.7	0,595	0,141	Valid
X1.8	0,579	0,141	Valid
X1.9	0,604	0,141	Valid
X1.10	0,616	0,141	Valid

Sumber: diolah penulis (2024)

Tabel 2 hasil uji validitas pada lingkungan kerja, menunjukkan bahwa untuk setiap variabel, setiap item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,141). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian sudah dinyatakan dengan benar dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Kompensasi

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X2.1	0,805	0,141	Valid
X2.2	0,710	0,141	Valid
X2.3	0,797	0,141	Valid
X2.4	0,764	0,141	Valid
X2.5	0,722	0,141	Valid
X2.6	0,377	0,141	Valid
X2.7	0,576	0,141	Valid

Sumber: diolah penulis (2024)

Tabel 3 hasil uji validitas pada kompensasi, menunjukkan bahwa untuk setiap variabel, setiap item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,141). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian sudah dinyatakan dengan benar dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Y.1	0,742	0,141	Valid
Y.2	0,813	0,141	Valid
Y.3	0,803	0,141	Valid
Y.4	0,752	0,141	Valid
Y.5	0,699	0,141	Valid
Y.6	0,691	0,141	Valid
Y.7	0,351	0,141	Valid
Y.8	0,758	0,141	Valid
Y.9	0,697	0,141	Valid

Sumber: diolah penulis (2024)

Tabel 4 hasil uji validitas pada kepuasan kerja, menunjukkan bahwa untuk setiap variabel, setiap item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,141). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian sudah dinyatakan dengan benar dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dapat dipercaya atau tidak, dan mampu menyampaikan informasi yang sebenarnya. Nilai Cronbach's Alpha setiap variabel digunakan untuk menguji reliabilitasnya. Jika nilai Cronbach's Alphanya lebih dari 0,60, variabel tersebut dianggap reliabel (Ursachi, Horodnic, & Zait, 2015). Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

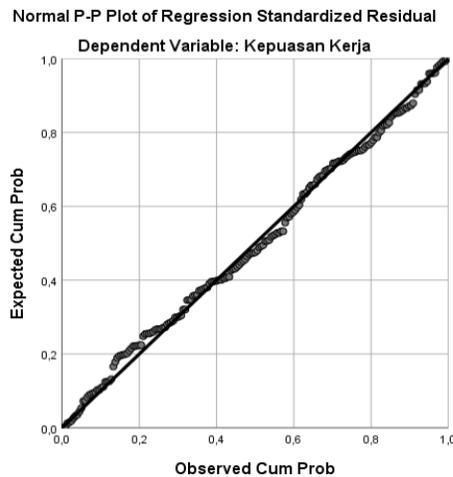
Variabel	Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,802	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,810	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,864	Reliabel

Sumber: diolah penulis (2024)

Tabel 5 hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa setiap variabel kuesioner memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian benar-benar reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

(Sumber: diolah penulis, 2024)

Hasil uji melalui plot grafik P-P Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa titik menyebar lurus di dekat garis diagonal, menunjukkan bahwa data penelitian sudah terdistribusi normal. Untuk mendukung kedua hasil di atas, Uji Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas. Ini dilakukan dengan menguji nilai residual yang tidak standar, yang merupakan perbedaan antara nilai

prediksi dan nilai sebenarnya, dalam model regresi. Data dianggap normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Nilai toleransi (nilai toleransi) dan nilai faktor perbedaan inflasi (VIF) dibandingkan dengan nilai yang disyaratkan untuk melakukan uji multikolineritas.

Tabel 6. Uji Multikolonieritas

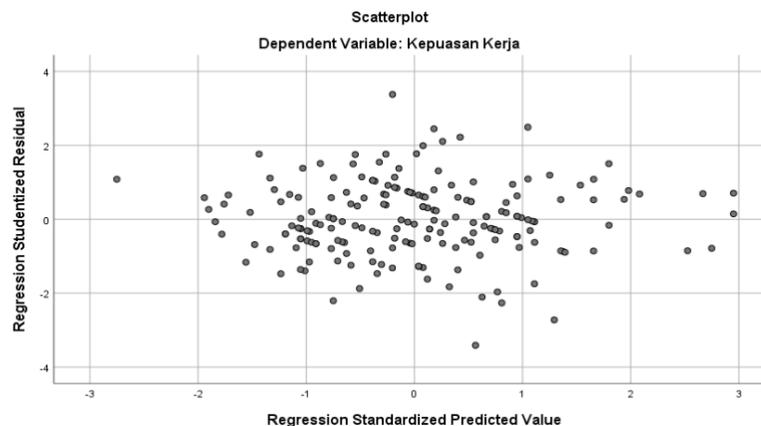
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,570	1,927		4,448	0,000		
	Kompensasi	0,480	0,059	0,455	8,177	0,000	0,909	1,100
	Lingkungan Kerja	0,342	0,049	0,390	7,017	0,000	0,909	1,100

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai toleransi harus lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF harus kurang dari 10. (Nasution, 2020).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, data penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinearitas, karena hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot
 (Sumber: diolah penulis, 2024)

Menurut hasil uji heteroskedastisitas yang dilihat pada gambar 2 scatterplot di atas, titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0, jauh dari sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Selain itu, peneliti melakukan pengujian dengan uji glesjer berikut:

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,984	1,209		1,641	0,102
Kompensasi	-0,014	0,037	-0,028	-0,372	0,711
Lingkungan Kerja	0,031	0,031	0,077	1,019	0,309

a. Dependent Variable: Abs_Res

(Sumber: diolah penulis, 2024)

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk setiap variabel lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 8 menunjukkan nilai R² sebesar 0,466, atau 46,6%, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja, dua variabel independen, dapat memengaruhi kepuasan kerja sebesar 46,6%. Variabel lain, yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, memengaruhi kepuasan kerja sebesar 53,4%.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	0,466	0,460	3,648

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: diolah penulis, 2024)

Uji Hipotesis

Pengaruh variabel dependen ditentukan dengan menggunakan uji t. Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan program SPSS. Pengujian dilakukan pada signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 9. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,570	1,927		4,448	0,000		
	Kompensasi	0,480	0,059	0,455	8,177	0,000	0,909	1,100
	Lingkungan Kerja	0,342	0,049	0,390	7,017	0,000	0,909	1,100

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: diolah penulis, 2024)

Hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Uji F

Tabel 10. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2206,175	2	1103,087	82,905	,000 ^b
	Residual	2528,043	190	13,305		
	Total	4734,218	192			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

3.

4. Berdasarkan tabel di atas hasil Uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai sinifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang mana hal tersebut berarti bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS 26 dengan hasil perhitungannya diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 8,570 + 0,480 X1 + 0,342 X2$$

Rumus di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 8,570 menunjukkan bahwa apabila Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebesar 0, maka tingkat Kepuasan Kerja adalah sebesar 8,570.
- Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,480 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Kompensasi sebesar 1 kali maka tingkat Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,480.

- c. Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,342 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Lingkungan Kerja sebesar 1 kali maka tingkat Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,342.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang dijelaskan di atas, maka penulis mengambil kesimpulan:

1. Setiap terjadinya peningkatan pada Kompensasi maka tingkat Kepuasan Kerja meningkat.
2. Setiap terjadinya peningkatan pada Lingkungan Kerja maka tingkat Kepuasan Kerja meningkat.
3. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5. Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
6. Kompensasi dan lingkungan kerja, dua variabel independen, dapat memengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu meningkatkan nilai kompensasi bila ingin meningkatkan kepuasan kerja pelaut yang bekerja di perusahaan tersebut.
2. Perusahaan perlu aktif memonitor dan menjaga lingkungan kerja pelaut bila ingin meningkatkan kepuasan kerja pelaut yang bekerja di perusahaan tersebut.
3. Manajemen perusahaan serta pelaut harus mencari jalan tengah untuk mendapatkan keuntungan, hak dan kewajiban yang adil bagi masing-masing pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan.
- Armstrong, M. (2021). *PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA (PEOPLE RESOURCING)*. Nusamedia.
- Buchholz, R. A., & Rosenthal, S. B. (2003). *Etika Bisnis: Isu-isu Tertentu*. Erlangga.
- Christian, N., & Veronica, J. (2022). Dampak Kecurangan Pada Bidang Keuangan Dan Non-Keuangan Terhadap Jenis Fraud Di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Mercur Buana*, 8(1), 91–102.
- Ekawati, Zuni. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada ud. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk. Tulungagung.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Indriyati, R. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Tata Ruang dan Pertanahan Kabupaten Yegal. Universitas Pancasakti Kota Tegal.
- Istikomah, I. E., & Estiningrum, S. D. (2022). *Pengendalian Internal dalam Sistem Kompensasi*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Kashmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Elex Media Komputindo.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Moh. Nasrudin, Ed.; 1st ed.). PT. Nasya Expanding Management, Pekalongan Jawa Tengah.
- Martoyo, S. (1992), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2, (1992), BPFE UGM, Yogyakarta.
- Nainggolan, H. S. M. I. K., & Malau, H. (2021). Analisis Pengaruh Fraud Triangle Dalam Mendeteksi Manufaktur Sub Sektor Food and Beverage Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2017-2019. *Jurnal Ekonomis*, 35–51.
- Ndraha, T. (1990). *Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Prasetio, A. P., Sary, F. P., & Ferinia, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Diandra Kreatif.
- Putra, I. B. U. (2020). *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*. Scopindo Media Pustaka.
- Rachmawati, I. K. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- RI, B. (2020). Presiden Republik Indonesia Peraturan Presiden Republik Indonesia. *Demographic Research*, 4–7.
- Rivai, V. (2011). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2007). *Managing Human Resources* (10th ed.). Thomson South-Western.
- Siregar, R. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan Pelayaran*. Andi.
- Suhardi, Yunita, A., Marheni, & dkk. (2023). *Manajemen Risiko Fraud* (L. Susanti, Ed.). TOHAR MEDIA.
- Sulistiyowati, E. (2012). *Audit Investigatif: Konsep, Prosedur, dan Implementasi*. PT Elex Media Komputindo.
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003*. (n.d.).
- Yin, R. K. (2014). *Case Study Research Design And Methods* (5th ed.). SAGE Publications, Inc.