

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berita pada CNBC Indonesia (2022), Hampir semua pekerja di seluruh dunia menghadapi tantangan berat selama masa pandemi Covid-19. Tindakan mundur atau menyerah secara besar-besaran (the great resignation) menjadi fenomena umum pada masa itu (Hasibuan L. , 2022)

Sebuah studi tahun 2022 oleh perusahaan penggajian UKG menemukan bahwa 43 persen orang yang meninggalkan pekerjaan mereka selama pandemi sekarang mengakui bahwa mereka merasa lebih baik dengan pekerjaan lama mereka (CNBC Indonesia, 2022).

Pekerja telah meninggalkan pekerjaannya selama pandemi untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi atau sedang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya atau mencari peluang yang lebih baik. Brad Harris berkata, "Hal itu memaksa kita untuk memikirkan beberapa hal yang muncul dan agak ambisius yang kita miliki tentang pekerjaan." Brad Harris, seorang profesor manajemen dan sumber daya manusia di HEC Paris kepada CNBC International, dikutip Rabu, 17 Agustus 2022 (CNBC Indonesia, 2022).

Sumber daya manusia merupakan elemen paling penting dalam sebuah bisnis atau perusahaan agar dapat berjalan dengan baik dan lancar. Suatu organisasi kerja memerlukan sebuah tenaga kerja yang mempunyai kompetensi dan berkinerja tinggi dalam usaha mewujudkan eksistensinya yang terarah untuk mencapai tujuannya (Umiyati, et al., 2022).

Organisasi sejajar dengan kinerja dalam model perilaku organisasi terpadu, yang mencerminkan salah satu titik awal perjalanan melalui konsep-konsep yang tercakup. Tidak cukup hanya untuk memiliki karyawan berbakat melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Karyawan dapat bertahan untuk jangka panjang sehingga organisasi dapat memperoleh manfaat dari upaya mereka (Colquitt, dkk, 2019).

Menurut Mowday, Porter & Steers, karakteristik karyawan yang memiliki komitmen tinggi meliputi keyakinan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi. ingin bekerja; memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Pendekatan Mowday, ini merupakan pendekatan sikap atau emosional yang

menekankan pentingnya keselarasan (keadaan setuju) antara nilai dan tujuan pribadi karyawan dengan nilai dan tujuan organisasi. (Mowday, Porter, & Steers, 1982).

Dari sini dapat dikatakan bahwa semakin organisasi dapat menciptakan kepercayaan pada seorang karyawan yang menjadi nilai dan tujuan organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan tersebut dengan organisasi tempatnya bekerja.

Mayer dan Allen (1997) melakukan penelitian tentang komitmen pada awal 1980-an. awalnya dirangsang oleh pertimbangan praktis, Apa yang membuat beberapa sukarelawan di organisasi nirlaba begitu berkomitmen tinggi pada pekerjaan mereka, dan bagaimana rasa komitmen ini dapat ditanamkan pada orang lain. memeriksa literatur untuk mendapatkan petunjuk tentang bagaimana komitmen berkembang dan dipertahankan, Mayer & Allen menemukan sedikit konsensus tentang arti komitmen.

Berdasarkan beberapa paparan tentang komitmen organisasional yang ditinjau dari beberapa ahli, beberapa penelitian terdahulu, sesuai dengan fenomena yang sedang terjadi pada karyawan PT. X. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. X, antara lain:

Tabel 1. 1 Hasil Wawancara Karyawan Perusahaan

Komitmen Organisasi			
Subjek	Pertanyaan	Verbatim	Kesimpulan
AGS	Apa yang membuat saudara tertarik untuk bekerja diperusahaan ini?	yang pertama untuk menambah penghasilan yahh, untuk biaya hidup keluarga karena istri sama anak saya di jawa barat, terus dunia lapangan ini saya suka gitu lah yaa seperti operasional	penghasilan untuk kehidupan keluarga dan nyaman dengan pekerjaan karena mendapatkan kebebasan bekerja di luar ruangan (Komitmen Kontinuitas)
	Apa yang membuat bapak suka dengan pekerjaan operasional?	soalnya operasional kerja di lapangan saya bisa merasakan kebebasan karena kerjanya bisa diluar ruangan istilahnya bisa keluar kantor lah, sama temen-temen di kapal juga lebih asik	
	Apa ada perbedaan antara teman kantor dengan teman di kapal bapak?	bukannya beda ya mas Cuma kalau dikantor itu, bagian administrasi itu di atas nah sedangkan operasional itu dibawah, saya merasa lebih nyaman sama bisa istirahat di kantor bisa bantu kerjaan di kapal	
	Bagaimana saudara melihat diri saudara, berkontribusi	kontribusi saya ya mungkin membantu pengerjaan bunker, menciptakan kepuasan kepada pelanggan juga , maksudnya ya di pelayanan kita itu apa itu	

dalam jangka panjang di perusahaan ini?	feedbacknya balik bagus keperusahaan, initinya menjaga nama baik perusahaan	Komitmen membantu perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan karena tidak ingin ditegur atasan (Komitmen Normatif)
Apa yang membuat bapak ingin membantu perusahaan untuk mendapatkan kepercayaan konsumen dan menjaga nama baik perusahaan?	Untuk menjaga nama baik saya juga terutama, supaya ngga kena tegur atasan , soalnya kapan hari itu pernah sampai dimarahi atasan karena males malesan mas, ada juga yang sampai dikeluarkan	
Apakah saudara pernah menghadapi situasi sulit ditempat kerja? Bagaimana saudara menangani situasi tersebut?	Situasi sulit mah banyak, kayak selisih masalah tonase misalnya, , yaa misal jumlah P.O, nah kita misalnya ngisi 10 ton, kita udah habis dia billang kurang gitu, pernah kena tegur atasan juga tentang permasalahan ini sampai atasan itu turun ke lapangan mas, pemilik perusahaan ngadepin konsumen yang curang itu, jadi jangan sampai kita abai dengan mengukur jumlah minyak keluar sama masuk, itu takutnya makin merugikan perusahaan.	Mempertahankan pekerjaan agar tidak merugikan perusahaan dengan pengalaman yang pernah terjadi, semakin berhati-hati agar tidak memalukan pada dirinya sebagai pengawas (komitmen Normatif)
Kemudian apa yang bapak lakukan saat situasi seperti itu?	saya diem aja kalau ditegur mas, malu juga sama temen kerja apalagi saya sebagai pengawas, takutnya saya tuh dimarahin apalagi dikeluarin mas, soalnya itu ngga sedikit minyaknya jadi buat pelajaran buat kedepan	
Adakah situasi sulit dengan rekan kerja?	situasi sulit sama karyawan ya mungkin kelelahan, sampe orang sakit sedangkan kita di butuhkan, semua ada bagiannya masing masing itu udah punya rasa tanggung jawab semuanya jadi kalau ngga rajin kelihatan malasnya mas	
Bagaimana saudara menjaga motivasi dan komitmen saudara dalam situasi situasi yang menantang?	Untuk situasi yang menantang ya mungkin mengatasi kelelahan misalnya, contohnya mengatasi kelelahan, ya mungkin menjaga stamina dengan minum minuman vitamin supaya tetap aktif untuk menjalankan pekerjaan	Terdapat 2 komitmen dalam jawaban responden : pekerjaan sesuai dengan kriteria bidangnya, berinisiatif

<p>Apa yang membuat saudara tetap tinggal dipekerjaan atau perusahaan ini?</p>	<p>Saya tetap diperusahaan ini karena pekerjaan ini sesuai dengan bidang saya , sebagai pengawas operasional dan karyawan ABK anak buah kapal, dan jugaa perusahaan ini juga sumber satu-satunya penghasilan untuk keluarga saya mas, orang juga pada rebutan masuk sini, jadi sayang kalau ada permasalahan sampai dikeluarkan</p>	<p>menjaga dirinya supaya tetap aktif bekerja (Komitmen Afektif)</p> <p>pekerjaan ini adalah sumber penghasilan satu satunya untuk dia dan keluarganya (Komitmen Kontinuitas)</p>
<p>Bagaimana perasaan tentang pekerjaan tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja?</p>	<p>Kalau masalah tim, saya istilahnya dalam kerja dunia bunker, kayak udah punya tanggung jawab masing masing, jadi ketahuan kalau orang yang ngga kerja tuh nanti finisingnya ohh ngga kerja jadi saya begini, jadi kayak ketahuan lah. tapi biasanya orang bagian ini bagian apa bagian pasang konek, kalau kelihatan bocor berarti dia ngga bener bautnya, nah jadi tau lah tugas ini, jadi langsung ketahuan, jadi akhirnya semuanya tuh mempertanggungjawabkan pekerjaannya, kerja saya tuh harus bagus ,kalau jelek pasti kelihatan dengan sesama tim yang lain, kalau kerja bunker sih, jadi kalau kerja tim asal asal tuh ketahuan.</p>	<p>Bertanggung jawab pada bagiannya dan bekerja dengan bagus karena merasa rekan kerja sedang menilainya dirinya (Komitmen Normatif)</p>
<p>pengalaman seperti apa yang pernah bapak lakukan dalam kerjasama tim ?</p>	<p>saya yang ngawasin ngawasin, tangki loading kan masing masing ada bagiannya, 3 jam pertama kalau pengisian, misal si A dengan si B, nanti giliran si C dengan si D tidur gitu, udah diinilah istilahnya udah disetel, supaya berjalan dengan baik</p>	<p>Kerja sama tim yang tercipta dengan sendirinya supaya pekerjaan berjalan dengan baik (Komitmen Afektif)</p>
<p>Apakah saudara pernah mengambil inisiatif untuk meningkatkan diri atau pekerjaan saudara di tempat kerja ?</p>	<p>sayakan tugasnya hanya mengawasi tapi kadang kadang orang bawa selang gitu , berat tapi saya juga ikut juga walaupun bukan tugas saya gitu, kayak eee kayak narik talii gituu, waktu itu saya harusnya ngawasi tapi saya juga tetep ikuti kalau posisinya harus gitu kalau ada waktu itu, ini itu kayak udah udah apa yaaa spontann.. gituu..., kalau udah disuruh gituu ya udah nggak ada orang lagi ya, pasti harus itu nggak boleh ada istilah nolak kalau dikapal itu, berarti fatal nanti</p>	<p>Berinisiatif membantu jalannya pekerjaan yang diluar bidangnya namun dijadikan sebuah pengalaman untuk dirinya (Komitmen Afektif)</p>

	kapalnya, saya juga jadi punya pengalaman rasanya jadi orang kapal		
	<p>Bagaimana saudara menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?</p> <p>Apakah saudara bersedia berkontribusi di luar tugas utama saudara untuk mencapai tujuan tim atau?</p> <p>kontribusi bapak seperti apa yang untuk perusahaan ?</p>	<p>Istilahnya kita itu punya waktu masing masing, nah kalau untuk masalah diwaktu posisi kerja ya kita fokus kerja. saya 25 hari kerjanya, libur 5 hari dirumah, 25 hari itu kita 24 jam terus, kalau ada jam kerja ya kadang 2 hari kita nggak tidur, kalau lagi nggak ada pekerjaan ya kita makan tidur, gitu aja kan sesuai, kita kan orang lapangan, bukan kayak orang kantor yang jamnya segini rupa sudah diatur, jadi kita harus siap terus apapun keadaanya.</p> <p>Ya kayak tadi itu, tugas utama saya kan mengawasi bunker, tapi kalau lihat misal tuh saya harus ikut narik selang, itu kan bukan tugas utama tapi ya harus kontribusi, sebab itu menyangkut nama baik saya juga</p> <p>kalau ditugaskan ya saya turun kebawah, sebagai tugas perwakilan dari kantor itu tetep tanggung jawabkan, berjalannya pekerjaan itu sampai tuntas, jadi ngga fokus itu tok pekerjaan saya cuma A, B, C, D yaa, ada pekerjaan F, G tapi saya bisa ya ikutin aja, yang penting antar itu untuk menambahh pengalaman.</p>	<p>Menyeimbangkan aktivitas kerja dan pribadi dengan mengatur jadwal istirahat apapun keadaanya (Komitmen Afektif)</p> <p>Membantu pekerjaan lain karena menyangkut nama baiknya (Komitmen Normatif)</p> <p>Bersedia ditugaskan dan bertanggungjawab pada tugas yang diberikan untuk sebuah pengalaman baru bagi dirinya (Komitmen Afektif)</p>
ABD	<p>Apa yang membuat saudara tertarik untuk bekerja diperusahaan ini?</p> <p>ilmu apa yang membuat bapak tertarik?</p>	<p>Tertarik diperusahaan ini, karena ilmu mas, contohnya yaa kayak dibidang darat dan dilaut kan beda, saya ini suka dengan kapal gitu</p> <p>Gimanasih kapal, seperti apasih kapal, gimana cara bisa kerja disini sih..., lebih tepatnya sih di armada, kita bisa tau ohh kapal bentuknya seperti ini</p>	<p>Memiliki rasa ingin tau yang lebih dalam bidang yang sedang ia jalani (Komitmen Afektif)</p>
	<p>Bagaimana saudara melihat diri saudara, berkontribusi dalam jangka</p>	<p>Kontribusi kita harus punya skill yaa, kalau kita ngga menguasai banget bisa bahaya mas</p>	<p>Meningkatkan skill dan menguasai dalam bidangnya karena takut ditegur atasan</p>

panjang di perusahaan ini?		(Komitmen Normatif)
Skill seperti apa pak contohnya?	kita harus menguasai bahan , ya misale kita dibidang apa misalnya kita harus dari detail , harus tau contohnya mesin, ada bautnya, ada baut kecilnya kalau kita ngga ngecek tentang itu dia wes hilang mas... , ditipu sama orang, pernah dimarahin sama atasan jadi takut begitu lagi	
Apakah saudara pernah menghadapi situasi sulit ditempat kerja ?	situasi sulit saya pernah cari barang, surabaya ngga ada gresik ngga ada, jadi saya belinya online tapi ya ituu.... Yawes ready besok wahh wess mumet ikuu, ya gitu mas demi kelancaran pekerjaan bidang armada ini ...	Berusaha mengatasi masalah bidangnya dan masalah yang disebabkan rekan kerjanya demi kelancaran perusahaan (Komitmen Afektif)
Bagaimana saudara menangani situasi tersebut?	kadang ituu.. dokumen itu mati , dokumen kapal harusnya kan tanggalnya ini 3 bulan, nah... 3bulan kan harus diperpanjang lagi, nah temen ada yang lupa konfirmasi , harusnya kapal ini mau keluar tapi ngga jadi, itulah sulitnya, soalnya ditelfon kapal harus berangkat jadi saya harus ke sabandar buat ngurus itu semua supaya kapal tetap jadi berangkat melanjutkan pesanan minyak	
Bagaimana saudara menjaga motivasi dan komitmen saudara dalam situasi situasi yang menantang?	motivasi saya mengatasi hal sulit ya karena penasaran , mau ngga mau kita cari, kalau misalnya surabaya kehabisan barang yaa..., surabaya kosong, itu suatu saat kita punya linknya , bisa jadi duit, misalnya disaat ada orang butuh nyari kok ngga ada ini, terus saya bilang ohh ini saya ada, nah kan jadi duit ituu nantinyaa, ini jadi duit istilahnya jokeran lah	Mengatasi hal sulit yang dapat dijadikan sebuah peluang untuk menambah penghasilan tambahan (Komitmen Afektif)
Apa yang membuat saudara tetap tinggal dipekerjaan atau perusahaan?	saya masih butuh disini karena belum berpengalaman, kalau misalnya saya sudah paham semua ya mau nda mau keluar , kalau sudah bisa merasa bisa semua, ya masa mau jadi karyawan terus	Masih membutuhkan pekerjaan tetapi ada keinginan keluar dari perusahaan saat sudah menguasai peralatan kapal, berencana untuk membuka usaha peralatan kapal
mengapa bapak ada keinginan keluar dari perusahaan?	inovasi untuk jadi pemilik perusahaan itu ada , nanti bikin perusahaan gitu aja, kalau masi fase belum mampu ya belajar dulu di perusahaan ini , kalau saya sih mau	

	jual alat kapal, dalam tanda kutip navigasi karena tidak ada, disurabaya ini kan jarang ada, jadi bidang saya ini sebuah tempat saya untuk belajar lebih banyak lagi	(Komitmen Afektif)
Bagaimana perasaan tentang pekerjaan tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja?	kerja tim biasanya sama orang kapal kayak pas ngedok gitu sama abk gitu, perasaan dengan tim kapal ya susah seneng ya kalau susah ya namanya capeknya orang itu ngga tau jugak kita harus nekan kayak gini, Biar ngga kena tegur pimpinan , si A semauanya si B nda semangat si C lagi aras arasen, susah juga ngatur orang itu, saya cuma batin	Tetap bekerja dengan tim agar tidak ditegur atasan (Komitmen Normatif)
Bagaimana saudara menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?	Rata rata pekerjaan ini membuat kegiatan pribadi saya terganggu , kami terganggu di waktu, waktu yang diberikan sama perusahaan selalu dadakan. Oprasional ya juga gitu, stay di kapal , jadi oprasionalnya itu ada 6 kapalnya ada 5 jadi gantian libur satu operasionalnya, jadi 5 hari dikantor 5 hari dikapal, muter gitu, oprasional ini kerja 25 hari, kalau ngeluh nanti ya ditegur juga	Ada tekanan dalam jam kerja yang diberikan perusahaan namun bertahan karena takut teguran terhadap atasan (Komitmen Normatif)
Apakah saudara bersedia berkontribusi di luar tugas utama saudara untuk mencapai tujuan tim atau perusahaan?	Saya bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas utama saya karena saya juga butuh pengalaman dan wawasan yang lebih yaa, saya masuk perusahaan sini karena sepupu saya mas wwn, nda enak juga takutnya kalau istilahnya dikasih penghasilan sama tempat kerja kok malah nggampangno	Bersedeia bekerja diluar tugas utama karena merasa tidak enak dengan sudaranya yang memasukkannya ia ke perusahaan (Komitmen Normatif)
Bagaimana saudara mengukur kesuksesan pribadi, dalam pekerjaan saudara sendiri?	Saya merasa sukses ketika dalam bidang ini saya bisa semua , bisa semua.... bisa menguasai semua..., untuk saat ini setengah menguasai ae belum sampek mas, soale perlu belajar banyak diperusahaan ini, di armada itu apa.., pekerjaan itu lebih buanyak ilmunya , kalau oprasional kan Cuma hitung, ngukur di situ sana.. udah..., kalau kapal kan baca gambare kapal disuruh coba coba kayak gini wess, belum lagi dokumen tapi kapten itu dokumennya 27 item, duapuluh tujuh dokumen, ini kapalnya 5 (lima). Ohh ini mati dokumennya , ini mati dokumennya, cenut cenut ndas e hahaha, kalo ga cepet-cepat gitu ya wes dimarahin mas. Yang	Terdapat 2 komitmen dalam respon subjek : Bekerja dalam bidangnya dan melihat bidang lain sebagai pembelajaran baginya (Komitmen Afektif) Bekerja dibawah tekanan karena

		terpentingkan kita menunjukkan kerja semaksimal mungkin inget tujuan kita untuk perusahaan	takut dimarahi atasan (Komitmen Normatif)
ES	Apa yang membuat saudara tertarik bekerja diperusahaan ini?	Pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan dan harapan saya	Semangat bekerja karena pekerjaan sesuai dengan kemampuannya (Komitmen Afektif)
	kalau boleh tau pekerjaan yang seperti apa pak?	Yaa seperti bagian mesin kapal karena saya juga ahli bidang mesin juga, jadi ya semangat kerja mas, udah gitu kerja lebih jadi ada bonus juga	
	Bagaimana saudara melihat diri saudara, berkontribusi dalam jangka panjang di perusahaan ini?	Dengan cara selalu aktif dalam kegiatan, seperti rutin ngecek sama merawat mesin patuh sama atasan supaya gak diomel-omel , sering sering kumpul sama karyawan juga sudah mempertahankan perusahaan jangka panjang	Aktif dalam kegiatan karena tekanan dari atasan (Komitmen Normatif)
	Sering kumpul dalam hal apa ya pak kalau boleh tau?	kadang kita bertukar cerita saat kapal lagi sandar ngisi bahan bakar , dengan karyawan kapal perusahaan jayadi yang satunya, bicara tentang permasalahan mesin, supaya sama sama paham dan kita juga makin akrab ya toh, hasilnya saya nyaman perusahaan ya aman kan	bekerja sembari mencari informasi tentang permasalahan dalam bidangnya untuk menambah wawasannya (Komitmen Afektif)
	Apakah saudara pernah menghadapi situasi sulit ditempat kerja ?	Situasi sulit yang pernah ada ituu, waktu kita ngisi bahan bakar ke kapal pembeli, itu waktu cuaca buruk , tapi hal seperti ituu sangat jarang mas, saya harus bantu kru lain kasih selang kapal buat dipasang di kapal pembeli sedangkan ombak juga belum tenang gitu kalau ga bantu ya pasti kena tegur kapten, temen kru juga pasti ngerasani	Ada tekanan membantu rekan kerja agar terhindar dari teguran teman dan atasan (Komitmen Normatif)
	kemudian bagaimana bapak menangani situasi itu?	saya sama tim kru kapal saling bantu , karena itu ngga mudah, lagian juga ini juga bidang saya yang dikapal jadi ngga ada salahnya kita saling bantu biar cepet selesai permasalahannya, kadang saya juga usul ke kapten supaya loadingnya	Bersedia membantu tim dan berinisiatif memberikan saran pada atasan yang terbaik untuk

	diberhentikan biar ngga bahaya buat kru yang lain	keselamatan tim kapal (Komitmen Afektif)
Bagaimana saudara menjaga motivasi dan komitmen saudara dalam situasi situasi yang menantang?	yang bikin saya tetap menjaga semangat kerja karena saya merasa kalau pekerjaan ini itu sudah sesuai dengan bidang saya mas, jadi ya itu seperti tadi kalau ada situasi sulit atau menantang saya bisa menghadapi karena memang saya rasa, saya ini bisa melakukannya	Merasa semangat karena pekerjaan sesuai dengan bidang yang diminati (Komitmen Afatif)
Apa yang membuat saudara tetap tinggal dipekerjaan atau perusahaan ?	Selama ini belum ada pikiran untuk keluar dalam perusahaan ini mas , pekerjaan ini juga sesuai dengan bidang saya dalam hal permesinan contohnya kayak tadi perbaikan sama perawatan mesin, karena pekerjaan ini juga satu satunya sumber biaya kehidupan keluarga saya	Pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya permesinan dan pekerjaann itu adalah sumber mata pencarian untuk keluarganya (Komitmen Kontinuitas)
Bagaimana perasaan tentang pekerjaan tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja?	Rekan kerja kadang itu nyindir kalau lagi istirahat terus, butuh bantuan jadi saya harus bantu pekerjaan lain , padahal kru yang lain juga masih ada yang nganggur, saya sendiri juga bisa capek bagian saya juga di mesin masa saya juga yang urus. Tapi saya juga tau, mungkin seperti itu soalnya lagi pada capek , kekompakan kita masih ada, hanya moment-moment gitu aja yang saya kurang suka	Tetap bekerja dibawah tekanan rekan kerja (Komitmen Normatif)
Apakah saudara pernah mengambil inisiatif untuk meningkatkan diri atau pekerjaan saudara di tempat kerja ?	Pernah, contohnya yaa seperti saya membantu jalannya transferminyak dari kapal ke kapal, karena orang mesin juga ada didalem kapal, terkadang saya juga keluar ikut membantu orang operasional biar paham juga ngukur minyak sisa yang di tanki, dari kita mengukur minyak, kita bisa tau.. sii pembeli ini curang atau engga, soalnya perusahaan bisa rugi besar kalau dicurangi konsumen.	Berinisiatif membantu jalannya pekerjaan operasional untuk meminimalisir kerugian pada perusahaan (Komitmen Afektif)
Bagaimana saudara menyeimbangkan antara	nah itu mas saya juga kepikiran keluarga yang dirumah , libur juga jarang, cuti satu hari juga sudah dipertanyakan dengan atasan , nanti kita dikira males malesan jadi	Tetap bekerja dalam tekanan karena kurangnya hari libur

	pekerjaan dan kehidupan pribadi?	orang kapal harus kuat intinya supaya ngga banyak teguran juga mas	(Komitmen Normatif)
	Apakah saudara bersedia berkontribusi di luar tugas utama saudara untuk mencapai tujuan tim atau perusahaan?	Bersedia jika memang itu sudah tugas dan tanggung jawab saya , satu kapal memang harus kerja sama, saling membantu, soalnya kerja dikapal memang gak mudah, ada resiko apapun itu kita tanggung bersama, kita juga ada kapten yang bertanggung jawab mengenai kapal ini, sesuai perintah kapten, mau gak mau ya siap aja jawabannya kerjakan aja dari pada kena tegur dirasani temen kalau memang kita ngga ada perasaan untuk membantu satu tim	Bekerja dalam tekanan terhadap perintah atasan harus saling membantu (Komitmen Normatif)
	Bagaimana saudara mengukur kesuksesan pribadi, dalam pekerjaan saudara sendiri?	Kesuksesan pribadi saya itu ketika, awal-awal ya berusaha memahami jenis-jenis kapal serta mesinnya, merawat kapal yang saya tempati hingga saya di tawarkan untuk menjadi ahli mesin kru kapal bunker yang baru, jadi rasanya bikin saya lebih semangat lagi untuk bekerja	Bekerja sembari belajar untuk menambah wawasan seputar mesin kapal (Komitmen Afektif)
PL	Apa yang membuat saudara tertarik bekerja diperusahaan ini?	Untuk yang membuat saya tertarik diperusahaan ini, untuk dibidang yang saya tekuni saat ini bidang marketing kebetulan ini peluang untuk saya, ini dapat menjadi sumber mata pencarian saya untuk kebutuhan	Bekerja untuk kebutuhan sehari hari (Komitmen Kontinuitas)
	Bagaimana saudara melihat diri saudara, berkontribusi dalam jangka panjang di perusahaan ini?	saya melihat diri saya berkontribusi jangka panjang itu dengan cara saya selalu bekerja dengan rajin dan juga selalu menggunakan prosedur dan proses kerja yang telah ditetapkan sesuai aturan aturan yang ada diperusahaan dan juga selalu menjaga intergritas diri untuk perusahaan seperti itu	Bekerja sesuai prosedur pekerjaan dan menjaga intergritas perusahaan (Komitmen Afektif)
	Apakah saudara pernah menghadapi situasi sulit ditempat kerja ? Bagaimana saudara menangani situasi tersebut?	Mengalami dan menghadapi situasi sulit ditempat kerja yaa sudah pasti ada yaa dan juga itu tentang gimana kita saja mencari solusi atau alternative agar dapat terselesaikan permasalahan itu dan juga harus mempertimbangkan antara positif dan negatifnya untuk kemajuan perusahaan , dan juga mengefesiensikan waktu agar dapat menyelesaikan	Mencari solusi untuk mengatasi permasalahan untuk kemajuan perusahaan (Komitmen Afektif)

	<p>permasalahan tersebut dan kembali bekerja semestinya seperti biasa.</p>	
<p>Bagaimana saudara menjaga motivasi dan komitmen saudara dalam situasi situasi yang menantang?</p>	<p>untuk menjaga motivasi dan komitmen dalam situasi menantang itu sebetulnya kita harus tetap mengingat apa motivasi kita kerja sebelumnya dan juga sebuah tantangan situasi-situasi itu akan menimbulkan pelajaran baru untuk kita dan dapat kita gunakan untuk menghadapi tantangan yang ada didepan kita selanjutnya, agar kita lebih percaya diri lagi dan lebih bisa menguasai apa yang harus kita hadapi di kedepannya</p>	<p>Mengingat ulang tujuan awal bekerja untuk menjaga motivasi dan semangat dalam bekerja agar percaya diri dan memiliki wawasan untuk dirinya (Komitmen Afektif)</p>
<p>situasi apa yang pernah anda alami?</p>	<p>Semisal contoh saat terjadinya kecelakaan saat bekerja orang terjatuh, kita harus apakan orang tersebut. jika memang ada cedera yg cukup parah dan tidak bisa kita tangani sendiri alangkah baiknya kita berkoordinasi dengan bagian Kesehatan, Kita harus peduli dengan rekan sekitar</p>	<p>Peduli dengan pekerjaan dan rekan kerjanya (Komitmen Afektif)</p>
<p>Apa yang membuat saudara tetap tinggal dipekerjaan atau perusahaan ?</p>	<p>Yang membuat saya tetap betah atau tetap tinggal dipekerjaan yang saya tekuni saat ini yaitu memang ini adalah sebuah pekerjaan untuk saya dan saya tetap optimis, untuk kedepannya perusahaan yang saya tempati saat ini akan menjadi satu perusahaan yang bisa menjadi contoh bagi perusahaan lain yang akan mendatang dengan bidang yang sama</p>	<p>Optimis pada pekerjaan untuk memajukan perusahaan (Komitmen Afektif)</p>
<p>Bagaimana perasaan tentang pekerjaan tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja?</p>	<p>Untuk kerja tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja itu sangatlah bagus dan itu memang perlu kita gunakan agar tidak terjadinya miss komunikasi saat melakukan pekerjaan agar tidak kena tegur antar rekan kerja atau atasan, jadi kita memang harus saling berkordinasi antara satu dengan yang lainnya agar tidak timbul masalah masalah yang tidak kita ingin kan dan nantinya pekerjaan itu akan berjalan sesuai dengan apa yang saya dan tim harapkan begituu</p>	<p>Terdapat 2 Komitmen dalam respon subjek PL: Meminimalisir miss komunikasi dengan rekan kerja agar tidak kena tegur (Komitmen Normatif) Bekerja sama dengan tim untuk jalannya perusahaan agar sesuai dengan harapan</p>

		(Komitmen Afektif)
Masalah apa yang anda alami dengan rekan kerja?	Pernah miss komunikasi mas, missal orang kantor bilang ini saya menyampaikan ke lapangan toh, orang lapangan nangek ucapan saya beda lagi, nah saya kena tegur dari orang kantor, sampai diadakan ke direksi. Sering diomongin karyawan saya mas, saya juga sudah menyampaikan yang diucapkan orang kantor padahal. Jangan sampai terjadi lagi pokoknya, khawatir sifat saya dinilai buruk sama atasan.	Bekerja dengan tekanan dari atasan dan rekan kerja (Komitmen Normatif)
Apakah saudara pernah mengambil inisiatif untuk meningkatkan diri atau pekerjaan saudara di tempat kerja ?	Untuk inisiatif meningkatkan diri pada suatu tempat kerja memang perlu kita bangun karena itu untuk kemajuan diri kita juga dan juga dapat membantu perusahaan agar lebih baik lagi berkat dari apa yang kita tingkatkan dari kinerja kita begituu...	Memiliki inisiatif meningkatkan diri untuk kemajuan perusahaan (Komitmen Afektif)
inisiatif seperti apa yang pernah anda lakukan?	Inisiatif seperti , mengambil diklat / kursus yang dapat menambah ilmu kita tentang hal? apa saja yg perlu kita pelajari dan dapat di gunakan untuk meningkatkan nilai kerja kita.	
Bagaimana saudara menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?	Menurut saya itu seharusnya, masalah yang terjadi di perusahaan itu tidak boleh dibawa bawa ke unsur pribadi, jadi dianggap itu adalah ya saat itu dan disitu tempat kerja, sebisa mungkin ya tidak perlu dimasukan ke dalam hati misalnya, dan juga tetep menjadi pribadi yang baik untuk perusahaan, dan untuk masalah pribadi pun seperti kehidupan pribadi tidak perlu dibawa ke tempat kerja, karena akan berpengaruh untuk kinerja kita selama bekerja	Membedakan tempat kerja dengan kehidupan pribadi supaya tidak ada permasalahan didalam pekerjaan (Komitmen Afektif)
Apakah saudara bersedia berkontribusi di luar tugas utama saudara untuk mencapai tujuan tim atau perusahaan?	itu... sangat bagus ya, saya sangat berkontribusi karena itu dapat menambah pengalaman baru dan juga dapat menambah ilmu bagi saya, semisal itu saya belum pernah bisa itu akan menjadi pelajaran baru dan bisa saya terapkan untuk dikemudian hari nantinya, dan itu memang perlu diterapkan untuk semua teman teman yang sedang bekerja juga, karena untuk	Berkontribusi tugas diluar bidang membuatnya semangat karena mendapatkan pengalaman baru dan membangun kreatifitas diri

		membangun kreatifitas kita juga, terus juga menjadi lebih pengalaman dari sebelumnya.	(Komitmen Afektif)
	Bagaimana saudara mengukur kesuksesan pribadi, dalam pekerjaan saudara sendiri?	Mengukur kesuksesan pribadi dalam pekerjaan yaitu, disaat kita dapat menjalankan semua pekerjaan sesuai jobdecs kita masing masing dan juga itu kita tidak apa yaa, kita tidak merasa tugas itu menjadi beban , jadi kita tetap jalankan dengan enjoy santai, tapi juga harus tetap sesuai prosedur yang ada, agar tidak menimbulkan masalah yang dapat merugikan perusahaan seperti itu	Bekerja sesuai prosedur dan merasa pekerjaan bukan sebuah beban baginya, supaya tidak menimbulkan kerugian pada perusahaan (Komitmen Afektif)
PTR	Apa yang membuat saudara tertarik bekerja diperusahaan ini?	saya menemukan bahwa perusahaan ini memiliki visi dan nilai-nilai yang sejalan dengan prinsip-prinsip saya, dan saya percaya bahwa saya bisa memberikan kontribusi yang berarti dan berkembang bersama perusahaan ini.	meningkatkan kinerja dan meningkatkan tujuan perusahaan (Komitmen Afektif)
	Bagaimana saudara melihat diri saudara, berkontribusi dalam jangka panjang diperusahaan ini?	saya dapat menjadi aset yang berharga bagi perusahaan ini dalam jangka panjang. Selain itu, saya juga berharap untuk terlibat dalam pekerjaan bidang lain dan berkolaborasi dengan rekan-rekan tim untuk mengidentifikasi peluang baru, sehingga bersama-sama kita dapat mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja	(Komitmen Afektif)
	Apakah saudara pernah menghadapi situasi sulit ditempat kerja ?	Iya, saya pernah menghadapi situasi sulit di tempat kerja di masa lalu, menghadapi pesanan yang banyak dengan batas waktu yang sangat ketat dan terjadi ketidaksepakatan di antara anggota tim, karena stok minyak belum yang tersedia hanya 200ribu liter tapi yang pesan hampir 500 ribu liter	Berinisiatif menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif (Komitmen Afektif)
	Bagaimana saudara menangani situasi tersebut?	saya sadar bahwa situasi itu memerlukan penyelesaian yang cepat dan efektif, jadi saya mengambil inisiatif untuk mengadakan diskusi darurat dengan tim untuk mendengarkan semua sudut pandang dan mencari solusi bersama , Sangat merugikan perusahaan kalau sesama rekan tim tidak berdiskusi bisa jadi kena tegur dari atasan karena membiarkan	mengambil keuntungan karena takut teguran dari atasan (Komitmen Normatif)

		peluang bagus karena perusahaan juga tidak mendapatkan keuntungan di momen yang tepat.	
	Bagaimana saudara menjaga motivasi dan komitmen saudara dalam situasi situasi yang menantang?	Saya akan menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, baik jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga saya memiliki fokus yang jelas untuk dikerjakan, saya akan mengatur waktu istirahat yang cukup dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan hidup pribadi. Istirahat yang cukup dapat membantu saya memulihkan energi dan menjaga kesehatan mental karena memang perusahaan ini untuk bidang saya hanya sedikit waktu untuk istirahat	Bekerja tanpa ada tekanan dan mampu mengatur waktu pekerjaan dan waktu pribadinya (Komitmen Afektif)
	Apa yang membuat saudara tetap tinggal dipekerjaan atau perusahaan?	Di perusahaan ini tuh gaji yang kompetitif, bonus, tunjangan kesehatan, fasilitas ada, seperti mobil dan motor kantor, makan siang dan perusahaan ini juga sejalan dengan prinsip-prinsip saya	Karyawan nyaman dengan fasilitas yang diberikan perusahaan (Komitmen Kontinuitas)
	Bagaimana saudara menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?	Saya menetapkan prioritas yang jelas baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi saya. Dengan memahami apa yang paling penting bagi saya, saya bisa mengalokasikan waktu dan energi saya, Saya akan mengambil cuti secara teratur dan memanfaatkan waktu libur untuk melepaskan diri dari pekerjaan, tapi ya gitu memang tidak semua bidang itu bisa cuti, seperti operasional memang harus stay di kapal istirahat mereka memang kurang	Bekerja tanpa ada tekanan dan mampu mengatur waktu pekerjaan dan waktu pribadinya (Komitmen Afektif)
	Bagaimana saudara mengukur kesuksesan pribadi, dalam pekerjaan saudara sendiri?	Menerima pengakuan dan penghargaan dari atasan dan supaya rekan kerja juga bisa menghargai saya, karena memang ada aja yang kurang berinisiatif membantu kadang saling tunjuk untuk mengatasi kegiatan, apa apa kok harus disuruh, yaaa harapan saya, bisa menjadi contoh karyawan lain.	Berkeinginan menjadi contoh untuk rekan kerjanya (Komitmen Afektif)
UJG	Apa yang membuat saudara tertarik bekerja di perusahaan ini?	Saya tertarik karena memang perusahaan ini memberikan karyawan yang terbaik	Karyawan nyaman dengan fasilitas yang diberikan perusahaan (Komitmen Kontinuitas)

<p>terbaik seperti apa pak kalau boleh tau?</p>	<p>Yaa seperti gaji yang tidak pernah nunggu setiap bulan kita selalu ada gaji yang pasti karena ada beberapa perusahaan diluar sana yang gajinya itu belum diberikan sampai beberapa bulan, fasilitas seperti makanan dan asuransi kerja dan kesehatan juga disini ada.</p>	<p>Bekerja untuk meningkatkan kemajuan perusahaan dan dirinya pribadi (Komitmen Afektif)</p>
<p>Bagaimana saudara melihat diri saudara, berkontribusi dalam jangka panjang di perusahaan ini?</p>	<p>saya berfokus untuk membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan dan memastikan kepuasan jangka panjang. Dengan mendengarkan umpan balik pelanggan, merespons masalah dan kebutuhan dengan cepat, dan terus meningkatkan skill untuk diri saya dalam merespon konsumen dengan baik.</p>	<p>Bekerja untuk meningkatkan kemajuan perusahaan dan dirinya pribadi (Komitmen Afektif)</p>
<p>Apakah saudara pernah menghadapi situasi sulit ditempat kerja ?</p>	<p>saat melakukan transfer bahan bakar ke kapal konsumen, terkadang kita mendapat pesanan dengan perusahaan bunker, kapal bunker itu memiliki tanki siluman atau tanki cadangan jadi mereka bisa memindahkan bahan bakar ke tanki yang berbeda mas, sehingga ketika di ukur, bahan bakar yang kita transfer itu tuh tidak sesuai dengan yang mereka pesan sebelumnya.</p>	<p>Bekerja karena ada tekanan dari atasan (Komitmen Normatif)</p>
<p>Kemudian apa yang bapak lakukan?</p>	<p>Yang saya lakukan memberi tau kepada pihak konsumen jika meteran kami tuh ngga rusak, dan bahan bakar yang dikirim itu udah sesuai, mereka juga mengukur bahan bakar yang sudah di transfer terus mengatakan bahwa bahan bakar yang kita kirim jumlahnya kurang dari pesanan. Lagi rame begitu rekan kerja ada yang usul kasih jumlah yang kurang supaya tidak berlarut larut, saya ya ga berani mas, takutnya atasan tidak setuju karena kalau kita melakukan transfer bahan bakar melebihi yang dipesan konsumen, yang ada kena tegur atasan karena udah merugikan perusahaan, jadi lebih baik kita lawan orang yang curang</p>	<p>Bekerja karena ada tekanan dari atasan (Komitmen Normatif)</p>
<p>Bagaimana saudara menjaga motivasi dan komitmen saudara dalam situasi situasi</p>	<p>Saya biasanya mencari dukungan dari rekan ya mas, supaya ada dorongan untuk kembali berfikir positif tentang permasalahan yang ada, saat ini operasional memang dikapal sehingga waktu untuk kembali kerumah cukup sulit ditambah izin cuti juga terbatas, kurang puas aja sama</p>	<p>Bekerja karena ada tekanan dari atasan (Komitmen Normatif)</p>

yang menantang?	peraturan yang baru ini, kalau karyawan administrasi pastinya masih tetap dikantor sedangkan yang armada dikantor bisa kekapal juga hanya mengantar barang. komplain juga gabisa udah peraturan perusahaan, jadi ya lakuin aja dari pada bermasalah dengan atasan hehehe.	
Apa yang membuat saudara tetap tinggal dipekerjaan atau perusahaan?	Saya tetap disini karena memang cari kerja sekarang susah ya mas, Alhamdulillah perusahaan ini juga ada asuransi, bpjs	Bekerja di perusahaan karena fasilitas yang diberikan perusahaan (Komitmen Kontinuitas)
Bagaimana perasaan tentang pekerjaan tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja?	Yaa begitu mass, berkolaborasi dengan orang kapal gimana yaa, saya juga belum terbiasa, peraturan operasional di taruh di kapal rasanya jadi beda, kok ya dirasa enak dikantor pas ada panggilan aja baru kekapal. Ini juga kebagian yang dikapal padahal ada operasional yang dikantor dia hanya mengawasi saat loading kapal saja. Piye yaaa maksudku kalau dikapal istirahat juga kurang full ya mas karena saya sudah terbiasa kalau istirahat itu ditempat tenang contoh di rumah atau diruangan kantor terus kalau kerja baru kekapal, sekarang dikapal terus rasane kayak kerja terus ae, mau tidur ya bunyi mesin, apalagi pas ketemu sama sama operasional pas loading dia ngawasi, saya ngukur tangki dia balik kekantor saya dikapal. Namanya kerja pasti ada hal hal baru, cari kerja sekarang juga sulit jadi suka tidak suka kita harus menghadapi hal baru	Tetap bekerja karena hanya satu satu sumber mata pencarian (Komitmen Kontinuitas)
Apakah saudara pernah mengambil inisiatif untuk meningkatkan diri atau pekerjaan saudara di tempat kerja ?	Yaa inisiatif saya meningkatkan diri seperti yang awalnya dikantor terus sekarang di kapal, jadi sekarang saat waktu senggang saya dan orang kapal bertukar cerita, untuk menambah wawasan saya di kapal, tentang peraturan, hal berbahaya dan kegiatan dikapal itu juga untuk kebaikan saya juga , mungkin awalnya saya paham mengukur jumlah bahan bakar saja, yaa pelan pelan bisa paham tentang kondisi kondisi baru seperti membantu menarik selang menggulung tali kapal,yaa pelan pelan mungkin saya tertarik dengan dunia kapal jadi dinikmati saja	Meningkatkan wawasan dirinya unduk prosedur bekerja yang baru (Komitmen Afektif)

<p>Bagaimana saudara menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?</p>	<p>Wahh ya inii, sebenarnya sedikit terganggu di istirahatnya, karena ya begitu kita harus melakukan pekerjaan dengan full 24 jam seperti orang kapal beda seperti orang kantor lagi yang bisa balik kerumah atau istirahat, begitu sudah selesai rasanya masih tetap bekerja, komplain juga gabisa namanya udah peraturan, cak to biasane komplain tapi sekarang sudah keluar, saya ya gaberani complain ada yang ngga suka saya bisa bisa dilaporin ujung ujungnya kena tindakan dari atasan, bilang kalau ada laporan saya begini begini hehehe.</p>	<p>Tetap bekerja karena hanya satu sumber mata pencarian (Komitmen Kontinuitas)</p>
<p>Bagaimana saudara mengukur kesuksesan pribadi, dalam pekerjaan saudara sendiri?</p>	<p>Kesuksesan pribadi dengan bekerja lebih cepat dari sebelumnya, contoh katakanlah hari kemarin transfer bahan bakar ke kapal pembeli , sonding, beres beres selang nah itu semua selama 5 jam an karena banyak, terus hari ini harus lebih cepat dari kemarin dalam pesanan bahan bakar yang sama banyaknya, jadi bisa istirahat lebih cepat, kita juga bisa bertukar cerita dengan orang kapal lain saat transfer bahan bakar atau saat loading bahan bakar bisa menambah banyak teman yang mungkin nantinya kita bisa saling bantu karena banyak chanel.</p>	<p>Meningkatkan kinerja dirinya (Komitmen Afektif)</p>
<p>FTR Apa yang membuat saudara tertarik bekerja diperusahaan ini?</p>	<p>Karena saya membutuhkan pekerjaan, saya diterima perusahaan ini tahun 2018 hingga saat ini. Saya lulusan akutansi dan sebagai ibu rumah tangga jadi saat diterima rasanya senang sekali, pekerjaan ini untuk biaya hidup saya dan keluarga. Mencari pekerjaan disaat sudah menjadi ibu rumah tangga kan ngga mudah ya mas, bersyukur aja saya bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang saja tekuni dimasa pendidikan.</p>	<p>Terdapat 2 komitmen dalam respon subjek: Membutuhkan pekerjaan untuk biaya hidup keluarga (Komitmen Kontinuitas) pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (Komitmen Afektif)</p>

<p>Bagaimana saudara melihat diri saudara, berkontribusi dalam jangka panjang di perusahaan ini?</p>	<p>Patuh dengan segala peraturan perusahaan dan mengelola keuangan dengan efisien, saya bertanggung jawab untuk memastikan bahwa keuangan perusahaan dikelola dengan baik, termasuk menyusun anggaran, memantau arus kas, dan mengelola risiko keuangan. Jadi dengan melakukan ini, saya membantu perusahaan menghindari masalah keuangan yang bisa menghambat pertumbuhan jangka panjang.</p>	<p>Bekerja dari keinginan sendiri dan berinisiatif mempertahankan perusahaan (Komitmen Afektif)</p>
<p>Apakah saudara pernah menghadapi situasi sulit ditempat kerja? Bagaimana saudara menangani situasi tersebut?</p>	<p>Iya pernah terutama pada masa penutupan akhir periode, saya sering menghadapi tekanan waktu yang tinggi dan beban kerja yang berat. Hal ini itu menyebabkan saya stres dan kelelahan, soalnya membutuhkan manajemen waktu yang baik dan dukungan dari tim. kalau atasan butuh cepat saya jadi stress tapi yang pasti saya harus bekerja dengan sesuai harapan atasan</p>	<p>Bekerja dengan adanya tekanan dari atasan (Komitmen Normatif)</p>
<p>Apa yang membuat saudara tetap tinggal dipekerjaan atau perusahaan?</p>	<p>Perusahaan yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan nilai pribadi saya seorang akuntansi, dan gaji yang kompetitif, Perusahaan yang memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan saya, tapi memang ada perbedaan antara karyawan kantor dengan karyawan lapangan, karena karyawan lapangan ada yang jam kerjanya 24 jam di kapal, sempat ketemu dengan orang lapang wajahnya kelelahan beda dari dulu yang sempat ditempatkan dikantor.</p>	<p>Terdapat 2 komitmen dalam respon subjek: Pekerjaan yang sejalan dengan kemampuan dirinya (Komitmen Afektif) Perusahaan yang memperhatikan keseimbangan pekerjaannya (Komitmen Kontinuitas)</p>
<p>Bagaimana perasaan tentang pekerjaan tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja?</p>	<p>Rekan tim dalam perusahaan itu sangat mempengaruhi diri pribadi ya mas, jadi kalau ada rekan kerja yang berbeda pendapat sehingga saya yang mungkin merasa sulit untuk mempercayai dia apalagi tau kalau memang ada perlakuan khusus dengan atasan, jadi saya merasa tidak nyaman sama cemas dalam berinteraksi dengan rekan kerja yang negative, karena mungkin harus menghadapi konflik atau situasi yang tidak</p>	<p>Bekerja dengan adanya tekanan terhadap rekan kerja dan atasan (Komitmen Normatif)</p>

	menyenangkan. Khawatirnya curhat sedikit tentang pekerjaan terus diadakan ke atasan	
Apakah saudara pernah mengambil inisiatif untuk meningkatkan diri atau pekerjaan saudara di tempat kerja ?	saya sering kali berperan sebagai penasihat keuangan untuk manajemen dan pemangku kepentingan lainnya. Terkadang saya memberikan saran tentang berbagai masalah keuangan, seperti investasi, pembiayaan, dan restrukturisasi, yang dapat berdampak pada pertumbuhan jangka panjang perusahaan	Bekerja dengan keinginan sendiri dan menjaga perkembangan perusahaan (Komitmen Afektif)
Bagaimana saudara mengukur kesuksesan pribadi, dalam pekerjaan saudara sendiri?	Mengukur kesuksesan pribadi saya seperti mengevaluasi peningkatan kinerja dari waktu ke waktu. Ini bisa termasuk peningkatan produktivitas, akurasi, efisiensi, atau kontribusi saya terhadap tim atau perusahaan	Bekerja dengan keinginan dirinya dan berkontribusi pada perusahaan (Komitmen Afektif)

Tingkat komitmen yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan yakni komitmen afektif. Indikator komitmen afektif ialah pegawai yang mempunyai rasa keterikatan dengan perusahaan atau pekerjaan yang diminati sesuai pada bidangnya dan tujuannya sejalan dengan tujuan yang dimiliki perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan disuatu perusahaan, dapat menjelaskan pendapat yang dinyatakan subjek, maka peneliti mengklasifikasikan komitmen organisasi berdasarkan jawaban yang nyatakan karyawan perusahaan. hal tersebut ditandai dengan adanya indikator komitmen organisasi seperti tetap ingin bertahan didalam perusahaan, yang bertujuan menambah penghasilan untuk biaya hidup keluarga. Komitmen yang kurang pada karyawan perusahaan diantaranya, karena adanya niat karyawan yang ingin keluar dari perusahaan serta ada beberapa karyawan yang bermalas malasan pada waktu kerjanya. Dapat dikatakan saat wawancara karyawan menyebutkan isi dari aspek kepuasan kerja menyebutkan kata gaji dan aspek keadilan organisasi, kurang adanya keadilan pada atasan yang berpihak dengan beberapa karyawan sehingga diperlakukan beda dengan karyawan lain dan terjadi saling sikut sikutan antar karyawan perusahaan dan kurang adanya waktu istirahat yang pasti untuk karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi dapat dipicu oleh beberapa faktor yang dapat menyebabkan munculnya aspek komitmen organisasi. Meyer dan Allen (1991) mencatat bahwa umum dari berbagai definisi komitmen organisasi adalah “pandangan bahwa komitmen adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan mempunyai implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan.

Karyawan yang hubungan utamanya dengan organisasi didasarkan pada komitmen berkelanjutan akan tetap tinggal karena mereka perlu melakukan hal tersebut. Terakhir, komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban untuk tetap bekerja. Karyawan dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap berada di organisasi (Meyer & Allen, *Commitment in the Workplace Theory, Research, and Application*, 1997).

Luthans, 2004 mengatakan Komitmen dalam organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk berusaha keras bertahan didalam sebuah organisasi. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan menjalin hubungan yang aktif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi menyebabkan mereka akan bekerja, bersikap dan berperilaku baik dan bekerja keras untuk organisasi (Sumbayak, 2017).

Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tentu saja hal ini dapat memperkecil tindakan kecurangan yang dilakukan karyawan. Karena karyawan akan berusaha bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku didalam organisasi agar mereka dapat terus bertahan dalam organisasi tersebut.

Hubungan keadilan organisasi dengan komitmen organisasi dilihat dari hasil penelitian Nina Sundari, dkk. menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara variabel keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi millennial ($r = 0,607$; $p = 0,000$; $p < 0,05$), (Sundari & Utam, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian She Hwei dkk. dari survei 75 karyawan sebuah perusahaan di Bandung mengindikasikan bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributive, sebagai dimensi dari keadilan organisasional, merupakan penentu signifikan dalam komitmen organisasi. Hasil ini juga menekankan bahwa keadilan procedural memiliki dampak lebih besar pada komitmen organisasi dibandingkan keadilan distributive (Hwei & Santosa, 2012).

Adapun hubungan komitmen dengan kepuasan kerja dilihat dari hasil penelitian Hasrudy Tanjung, menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan secara simultan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Tanjung, 2020).

Penelitian lainnya mengenai komitmen dengan kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil analisis data yang dilakukan Ilahi, Mukzam dkk, ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta 0.265 dengan probabilitas sebesar 0.019 ($p < 0.05$). Spector mengemukakan (dalam bahwa Sopiah, 2008:157) “komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota organisasi dan anggota pada organisasi”.

Persepsi menurut Robbins dan Judge, merupakan suatu proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan indrawinya untuk memberi makna pada lingkungannya. Namun, apa yang kita rasakan bisa saja sangat berbeda dengan kenyataan obyektif. Misalnya, semua karyawan di sebuah perusahaan mungkin memandangnya sebagai tempat yang bagus untuk bekerja dengan kondisi kerja yang menyenangkan, penugasan pekerjaan yang menarik, gaji yang bagus, tunjangan yang bagus, pengertian dan manajemen yang bertanggung jawab, namun, seperti yang diketahui sebagian besar dari kita, sangat jarang kita menemukan kesepakatan seperti itu (Robbins & Judge, 2013).

Tabel 1. 2 Hasil Wawancara Karyawan Perusahaan

Aspek Persepsi Keadilan Organisasi	Respon Subjek	Kesimpulan
AGS		
Keadilan Distributif	<p>Cep sama kapten kan itu pas bener bener berpasangan, kalau kapten cuti cep yang masuk yaa kan!, cep ngomong ke saya, nah disitulah ada pertimbangan masalah gaji, kan jauh sekali itu..., selisihnya jauh itu 3,7jt sama7jt</p> <p>untuk situasi sulit sama karyawan ya mungkin kelelahan, sampe orang sakit sedangkan kita di butuhkan, tarohlah (katakanlah) dibutuhkan kerja full orang harus kerja pas orang sakit. sedangkan orang administrasi jam kerja cuma 8 jam</p> <p>saya 25 hari kerjanya, libur 5 hari dirumah, 25 hari itu kita 24 jam terus, kalau ada jam kerja ya kadang 2 hari kita nggak tidur, bukan kayak orang kantor yang jamnya segini rupa sudah diatur, jadi kita harus siap terus apapun keadaanya</p> <p>kalau lagi nggak ada pekerjaan ya kita makan tidur, gitu aja kan sesuai, kita kan orang lapangan, bukan kayak orang kantor yang jamnya segini rupa sudah diatur, jadi kita harus siap terus apapun keadaanya</p>	<p>Pekerjaan sama namun pendapatan (gaji)berbeda</p> <p>Perbedaan jam kerja antar karyawan (Kantor dan Operasional)</p>
Keadilan Prosedural	situasi yang menantang ya mungkin mengatasi kelelahan misalnya, mungkin kita istilahnya nggak diberlakukan jam tidur oleh kantor	tidak memiliki waktu pasti untuk istirahat
Keadilan Interaksional	-	-
ABD		
Keadilan Distributif	-	-

Keadilan Prosedural	<p>Pernah dimarahin atasan karena rekan kerja, pernah juga, contohnya ya saling menutupi mas... meneng... itu mau tau tapi kita diem saja contohnya seperti itu, hal kecil.</p>	
	<p>Pernah ada kejadian waktunya kerja kan kayak titipan dikantorkan, itu waktunya kerja kok turu..., waktunya kerja dia malah libur, harusnyakan kita ngga boleh turun kapal, kadang malem minggu keluar jalan, kita sebagai temen yawes biarin kalau bossnya tanya kita jawab engga i pak, tutup tutupin aja. Saya ngga pernah bilang wes diem aja. Sering saya ingatkan tapi yaa piyee gitu lagi</p>	<p>Ada perasaan tidak nyaman dengan kelompok kerja (adanya ketidakberpihakan karyawan)</p>
	<p>Saya itu kurang tau kalau ada temen yang mengadakan saya ke atasan, tapi sering di tegur sama atasan tapi yasudalah berati saya salah, tapi pasti ada teman yang seperti itu</p>	
	<p>kami terganggu di waktu yang diberikan sama perusahaan selalu dadakan.</p>	
	<p>Belum lagi yaa amit amit ada trobelnya apa terus juga ada banyak kegiatan, nda ngenal waktu soale, belum ada...</p>	<p>Adanya kepentingan pribadi yang tidak terpenuhi (tidak memiliki waktu pasti untuk istirahat)</p>
	<p>oprasional ya juga gitu, stay di kapal, jadi oprasionalnya itu ada 6 kapalnya ada 5 jadi gantian libur satu operasionalnya, jadi 5 hari dikantor 5 hari dikapal, muter gitu, oprasional ini kerja 25 hari.</p>	
Keadilan Interaksional	<p>kerja tim biasanya sama orang kapal kayak pas ngedok gitu sama abk gitu, perasaan dengan tim kapal ya susah seneng ya kalau susah ya namanya capeknya orang itu ngga tau jugak kita harus nekan kayak gini tapi si A semauanya si B nda semangat si C lagi aras arasen, susah juga ngatur orang itu, saya cuma batin.</p>	<p>Lingkungan karyawan tidak menunjukkan kepekaan sosial, kurangnya rasa hormat pada sesama karyawan</p>

ada karyawan yang diperlakukan atasan berbeda dengan karyawan lain tentu adaa, yaa secukupnya ada hehehahaha, banyak disinituu.. , apa yaa... lebih cenderung blok-blokan gitu, yaa namanya juga kerja, kalau sukut sikutan ya pasti ya gitu lahh hehe....

Contohnya apa ya, yaa kerjanya abk males malesan dikapal, padahal bagiannya dia kan dikapalkan ada yang namanya kapten kapal, yang harusnya wajib negur krunya kan kapten ini jadi saya negur kapten karena sebagai atasannya itu, meskipun kaptennya negur atau enda ke kru nya, yaaa yang penting saya negur kapten jawabnya siap oke gitu aja, kalau lanjutannya ngga tau itu urusan mereka.

Kalau masalah temen ke temen piye gitu yaa..., soale kan kalau saya kerja itu ga perlu gelek rupe. ada yang kayak gitu buanyak..hehehahaha. Aku sama temen lek ga cocok yowes gitu, kerja intine, saya kerja intine bukan cari muka. Misalnya ngga cocok sama pekerjaan saya ya monggo.

ES

Keadilan Distributif	Kadang juga mikir enak juga kalau jadi karyawan kantor, bisa pulang setiap hari bisa kekantor juga, jam kerja juga ada, waktunya libur juga libur, kalau karyawan kapal ya beginii mas libur lima hari dalam satu bulan udah bersyukur	Terdapat perbedaan waktu libur dalam karyawan
Keadilan Prosedural	padahal kru yang lain juga masih ada yang nganggur, saya sendiri juga bisa capek bagian saya juga di mesin masa saya juga yang urus	Adanya ketidakberpihakan
Keadilan Interaksional	Rekan kerja kadang itu nyindir kalau lagi istirahat terus butuh bantuan jadi saya harus bantu pekerjaan lain, padahal kru yang lain juga masih ada yang nganggur, saya sendiri juga bisa capek bagian saya juga di mesin masa saya juga yang urus	Adanya perlakuan tidak hormat antar rekan kerja

PL

Keadilan Distributif	-	-
----------------------	---	---

Keadilan Prosedural		
Keadilan Interaksional	contoh dengan rekan kerja, tidak sepemikiran akhirnya tidak saling sapa, ya walaupun dia direkrut atasan kita harus saling menghargai	Kurangnya Rasa percaya antar karyawan karena adanya karyawan yang dekat dengan atasan
	kalau memang ada yang diberi perlakuan khusus dari atasan ya biarkan saja, kita anggap mereka butuh dibimbing	

PTR

Keadilan Distributif		
Keadilan Prosedural	karena memang perusahaan ini untuk bidang saya hanya sedikit waktu untuk istirahat	Adanya kepentingan pribadi yang tidak terpenuhi
	tapi ya gitu memang tidak semua bidang itu bisa cuti, seperti operasional memang harus stay di kapal, istirahat mereka memang kurang	
Keadilan Interaksional	karena untuk rekan kerja memang tidak semuanya itu dapat dipercaya ya, karena memang ada beberapa orang yang dispesialkan, jadi paling dipercaya dikantor	Kurangnya Rasa percaya antar karyawan karena adanya karyawan yang dekat dengan atasan

UJG

Keadilan Distributif	Karyawan administrasi pastinya masih tetap dikantor sedangkan yang armada dikantor bisa kekapal juga hanya mengantar barang, mereka ada waktu istirahat sedangkan saya full kerja, komplain juga gabisa udah peraturan perusahaan	Terdapat Perbedaan jam kerja antar karyawan (Kantor dan Operasional)
	begitu kita harus melakukan pekerjaan dengan full 24 jam seperti orang kapal beda seperti orang kantor lagi yang bisa balik kerumah atau istirahat, begitu sudah selesai rasanya masih tetap bekerja	
	peraturan operasional di taruh di kapal rasanya jadi beda, kok ya dirasa enak dikantor pas ada panggilan aja baru kekapal. Ini juga kebagian yang dikawal padahal ada operasional yang dikantor dia hanya mengawasi saat loading kapal saja	Terdapat bidang yang sama namun pekerjaan berbeda

Keadilan Prosedural	saat ini operasional memang dikawal sehingga waktu untuk kembali ke rumah cukup sulit ditambah izin cuti juga terbatas, kurang puas aja sama peraturan yang baru ini	Adanya kepentingan pribadi yang tidak terpenuhi
Keadilan Interaksional	-	-

FTR

Keadilan Distributif	tapi memang ada perbedaan antara karyawan kantor dengan karyawan lapangan, karena karyawan lapangan ada yang jam kerjanya 24 jam di kapal, sempat ketemu dengan orang lapangan wajahnya kelelahan beda dari dulu yang sempat ditempatkan di kantor	Terdapat Perbedaan jam kerja antar karyawan (Kantor dan Operasional)
Keadilan Prosedural	-	-
Keadilan Interaksional	jadi kalau ada rekan kerja yang berbeda pendapat sehingga saya yang mungkin merasa sulit untuk mempercayai dia apalagi tau kalau memang ada yang diperlakukan berbeda dengan atasan, jadi saya merasa tidak nyaman sama cemas dalam berinteraksi dengan rekan kerja, Contohnya ya seperti ketika dia melakukan kesalahan itu tidak terlalu ditindak, sedangkan yang lain bisa dibentak seperti di bentak.	Rasa percaya antar karyawan karena adanya karyawan yang dekat dengan atasan

Berdasarkan hasil wawancara tanggal 03 Oktober 2023, terdapat respon karyawan yang dapat dikatakan memiliki persepsi kurang adanya keadilan organisasi dalam aspek keadilan distributif pada subjek pertama menceritakan adanya karyawan yang curhat karena pekerjaan sama namun pendapatan gaji cukup berbeda, yakni cep 3,7Jt dan kapten senilai 7jt.

Menurut Robbins dan Judge, (2015) keadilan distributif mengacu kembali pada gagasan sederhana tentang kesetaraan atau pemerataan. Ide ini didasarkan sepenuhnya pada gambaran keadilan sebagai persamaan imbalan (bersama dengan pendapatan dan insentif lainnya) dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Ada hubungan antara responden AGS dan responden ABD, mereka membahas sesuatu yang ada kaitannya dengan keadilan prosedural respon mereka sama yakni, kurangnya waktu istirahat dan seringkali waktu bertugas dadakan sehingga mereka diwajibkan bersiap

selama 24 jam. Pekerjaan responden AGS dan ABD berbeda namun mereka sama-sama dibagikan lapangan. Adapun yang mengatakan jam kerjanya berbeda dengan karyawan kantor

Robbins dan Judge, (2015) mengatakan ketidak berpihakan prosedural mengacu pada persepsi karyawan tentang ketidak berpihakan dalam suatu organisasi sehubungan dengan aturan dan prosedur yang mengatur pelaksanaan proses. Pada pembahasan ini dapat dihubungkan karena adanya karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak memiliki waktu istirahat, karyawan tersebut memiliki persepsi bahwa adanya ketidakadilan antara karyawan lapangan dengan karyawan kantor. Ada juga yang mengatakan bahwa ada karyawan yang dekat dengan atasan, sehingga terjadinya senggol menyenggol kata lain menyingkirkan sesama karyawan (Robbins & Judge, 2015).

Berdasarkan pembaharuan hasil wawancara 03 Oktober, ada permasalahan dalam variabel x (persepsi keadilan organisasi), terdapat beberapa peneliti terdahulu hubungan antara variabel x (persepsi keadilan organisasi) terhadap variabel y (komitmen organisasi) tersebut:

Terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi dapat dilihat dari hasil analisis Ni Made Desi Suardani, dkk, pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,003. Nilai Sig. t $0,003 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak. Nilai koefisien beta $\beta_3 = 0,481$ berarti bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Suardani & Supartha, 2018).

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Siska Hidayanti, Apri Budianto, dkk, hasil perhitungan koefisien korelasi berganda antara variabel X1 (Persepsi Dukungan Organisasi) dan variabel X2 (Keadilan Organisasi) terhadap variabel y (Kepuasan Kerja) dapat diketahui bahwa nilai yang dihasilkan sebesar 0,592. bahwa nilai $r = 0,592$ berada di 0,40-0,599 yaitu memiliki tingkat hubungan yang sedang (Hidayanti, Budianto, & Setianingsih, 2020).

Kepuasan Kerja menurut Robbins dan Judge, Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, yang mereka maksud biasanya adalah kepuasan kerja, yang menggambarkan

perasaan positif tentang suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah mempunyai perasaan yang negatif (Robbins & Judge, *Organizational Behavior Global Edition* 15, 2013).

Tabel 1. 3 Hasil wawancara karyawan Perusahaan

Aspek Kepuasan Kerja	Respon	Kesimpulan
AGS		
Gaji (<i>pay</i>)	cep ngomong ke saya, nah disitulah ada pertimbangan masalah gaji, kan jauh sekali itu..., selisihnya jauh itu 3,7jt sama 7jt	Rekan kerja kurang puas terhadap gaji
Prosedur kerja (<i>operating conditions</i>)	Untuk situasi yang menantang ya mungkin mengatasi kelelahan misalnya, mungkin kita istilahnya ngga diberlakukan jam tidur kita kira-kira ada istirahat, jam berapapun kita ditidurkan	kurang ada jam istirahat
Rekan kerja (<i>co-workers</i>)	orang kerja ini tidur, lama ngga nongol, orang lain angkat selang dia sembunyi, waktunya di dok dia harusnya panas panasan, pulang ada perlu dirumah sekali, dua kali, tiga kali ya nggak bisa	Tidak puas dengan rekan kerja
ABD		
Kepemimpinan (<i>supervision</i>)	ada karyawan yang diperlakukan atasan berbeda dengan karyawan lain tentu ada, yaa secukupnya ada hehehahaha, banyak disinituu.. kerjanya abk males malesan dikapal, padahal bagiannya dia kan dikapalkan ada yang namanya kapten kapal, yang harusnya wajib negur krunya kan kapten ini jadi saya negur kapten karena sebagai atasannya itu	Kurang adilnya atasan Kurang adanya rasa tanggung jawab pada atasan
Prosedur kerja (<i>operating conditions</i>)	Pernah ada kejadian waktunya kerja kan kayak titipan dikantorkan (karyawan bawaan atasan), itu waktunya kerja kok turu..., waktunya kerja dia malah libur, harusnyakan kita ngga boleh turun kapal, kadang malem minggu keluar jalan	Kurangnya ketertiban peraturan

	<p>Kadang itu sewaktu waktu kadang dari pihak cost, besok harus berangkat padahal hari minggu waktu libur itu..., apa lagi rekan armada saya RK, terganggu terus dia, ngga pulang pulang , pulang jam 2 malem</p>	<p>Kurangnya waktu istirahat dalam prosedur</p>
	<p>kami terganggu di waktu yang diberikan sama perusahaan selalu dadakan. Belum lagi yaa amit amit ada trobelnya apa terus juga ada banyak kegiatan, nda ngenal waktu soale, belum ada...</p>	
Rekan kerja (co-workers)	<p>Pernah dimarhin karena rekan kerja, pernah juga, contohnya ya saling menutupi mas... meneng... itu mau tau tapi kita diem saja contohnya seperti itu</p>	<p>Rekan kerja tidak terbuka</p>
	<p>Saya itu kurang tau kalau ada temen yang mengadukan saya ke atasan, tapi sering di tegur sama atasan tapi yasudalah berati saya salah, tapi pasti ada teman yang seperti itu.</p>	
	<p>si A semaunya si B nda semangat si C lagi aras arasen, susah juga ngatur orang itu, saya cuma batin.</p>	
	<p>kita sebagai temen yawes biarin kalau bossnya tanya kita jawab engga i pak, tutup tutupin aja. Saya ngga pernah bilang wes diem aja. Sering saya ingatkan tapi yaa piyee gitu lagi.</p>	<p>Kurang adanya kerjasama tim</p>
	<p>Kalau masalah temen ke temen piye gitu yaa..., soale kan kalau saya kerja itu ga perlu gelek rupo. ada yang kayak gitu buanyak..hehehahaha. Aku sama RK lek ga cocok yowes gitu, kerja intine, saya kerja intine bukan cari muka. Misalnya ngga cocok sama pekerjaan saya ya monggo.</p>	<p>Ada perbedaan pendapat dengan rekan</p>
	<p>apa yaa... lebih cenderung blok-blokkan gitu, yaa namanya juga kerja, kalau sukut sikutan ya pasti ya gitu lahh hehe....</p>	<p>Adanya kubu pada karyawan</p>
Sifat pekerjaan (nature of work)	<p>Rata rata pekerjaan ini membuat kegiatan pribadi saya terganggu, kadang berangkatnya apa misalnya ke banyuwangi, ke ikon, ke lamongan</p>	<p>Kurang adanya waktu untuk kegiatan prbadi</p>

ES		
Kepemimpinan (supervision)	Rekan kerja kadang itu nyindir kalau lagi istirahat terus butuh bantuan jadi saya harus bantu pekerjaan lain, padahal kru yang lain juga masih ada yang nganggur, saya sendiri juga bisa capek bagian saya juga di mesin masa saya juga yang urus	Kurangnya perilaku pemimpin terhadap bawahan
Prosedur Kerja (<i>Operating Conditions</i>)	libur juga jarang, cuti satu hari juga sudah dipertanyakan dengan atasan, nanti kita dikira males malesan, jadi orang kapal harus kuat	Kurangnya hari libur dan cuti
Rekan kerja (co-workers)	kalau ga bantu ya pasti kena tegur kapten, temen kru juga pasti ngerasani	Adanya perilaku buruk pada rekan kerja
PL		
Rekan kerja (co-workers)	Pernah miss komunikasi mas, missal orang kantor bilang ini saya menyampaikan ke lapangan toh, orang lapangan nangkap ucapan saya beda lagi, nah saya kena tegur dari orang kantor, sampai diadukan ke direksi	Adanya perilaku buruk pada rekan kerja
	Sering diomongin karyawan saya mas	
	contoh dengan rekan kerja, tidak sepemikiran akhirnya tidak saling sapa, ya walaupun dia direkrut atasan kita harusnya saling menghargai	
PTR		
Prosedur Kerja (<i>Operating Conditions</i>)	memang tidak semua bidang itu bisa cuti, seperti operasional memang harus stay di kapal istirahat mereka memang kurang	Kurangnya waktu istirahat dalam prosedur
Rekan kerja (co-workers)	karena memang ada aja yang kurang berinisiatif membantu kadang saling tunjuk untuk mengatasi kegiatan, apa apa kok harus disuruh	Tidak puas dengan perilaku rekan kerja
UJG		
Prosedur Kerja (<i>Operating Conditions</i>)	saat ini operasional memang dikapal sehingga waktu untuk kembali kerumah cukup sulit ditambah izin cuti juga terbatas, kurang puas aja sama peraturan yang baru ini	Kurang puas dengan prosedur kerja yang baru karena operasional

	saya juga belum terbiasa, peraturan operasional di taruh di kapal rasanya jadi beda, kok ya dirasa enak dikantor pas ada panggilan aja baru kekapal.	bekerja menetap dikapal
	Piye yaaa maksudku kalau dikapal istirahat juga kurang full ya mas karena saya sudah terbiasa kalau istirahat itu ditempat tenang contoh di rumah atau diruangan kantor terus kalau kerja baru kekapal	
Sifat Pekerjaan (<i>Nature of Work</i>)	sekarang dikapal terus rasane kayak kerja terus ae, mau tidur ya bunyi mesin, apalagi pas ketemu sama sama operasional pas loading dia ngawasi, saya ngukur tangki dia balik kekantor saya dikapal	Kurang puas dengan tipe pekerjaan yang selalu dilapangan
	sebenarnya sedikit terganggu di istirahatnya, karena ya begitu kita harus melakukan pekerjaan dengan full 24 jam seperti orang kapal	Kurang puas dengan tipe pekerjaan yang kurang adanya istirahat
FTR		
Sifat Pekerjaan (<i>Nature of Work</i>)	saya sering menghadapi tekanan waktu yang tinggi dan beban kerja yang berat. Hal ini itu menyebabkan saya stres dan kelelahan, soalnya membutuhkan manajemen waktu yang baik	Kurang puas dengan waktu yang diberikan
Kepemimpinan (<i>Supervision</i>)	saya yang mungkin merasa sulit untuk mempercayai dia apalagi tau kalau memang dia yang diperlakukan berbeda dengan atasan	Adanya perbedaan perilaku atasan kepada karyawan
Rekan Kerja (<i>Co-Workers</i>)	jadi saya merasa tidak nyaman sama cemas dalam berinteraksi dengan rekan kerja yang negatif	Tidak puas dengan perilaku rekan kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 03 Oktober 2023 karyawan menyebutkan aspek variabel medasi yakni kepuasan kerja, tidak semua aspek disebut namun hampir semua karyawan yang diwawancara menyebutkan aspek kepuasan kerja, aspek yang disebut oeh karyawan berdasarkan hasil wawancara gaji, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, , kepemimpinan, tunjangan kerja, komunikasi. Karyawan

menyebutkan bersifat positif dan negatif, penulis tetap menampilkan jawaban positif dan negatif pada respon karyawan saat wawancara, karena sebagai sebuah bukti bahwa adanya perbedaan antara karyawan yang digunakan untuk menghubungkan adanya tingkat persepsi keadilan organisasi pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gde Bayu Surya Parawita, Supartha, dkk, perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,415. Kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi dan hubungan kerja (Parwita, Supartha, & Saroyeni, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian Nenin Kartika Sari, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dwiwira Lestari Jaya dibuktikan dengan nilai F hitung = 16.388 > F tabel = 3.09 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu semakin tinggi persepsi dukungan organisasi di tempat kerja dan keadilan organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan (Sari, 2019).

Berdasarkan wawancara variabel Y terdapat beberapa karyawan merasakan adanya ketidakadilan dalam pekerjaannya yang memunculkan variabel X dan Z. Komitmen yang kurang pada karyawan perusahaan diantaranya, karena adanya perbedaan persepsi karyawan mengenai keadilan organisasi dan tingkat kepuasan kerja pada karyawan yang berhubungan dengan tingkat komitmen organisasi pada karyawan dan juga ada niat karyawan yang ingin keluar dari perusahaan serta ada beberapa rekan karyawan yang bermalasan pada waktu kerja. Pada saat wawancara karyawan berlatar belakang karyawan menyebutkan isi dari aspek kepuasan kerja menyebutkan kata gaji dan aspek keadilan organisasi, kurang adanya keadilan pada atasan yang berpihak dengan beberapa karyawan sehingga diperlakukan beda dengan karyawan lain dan terjadi saling sikut-sikutan antar karyawan perusahaan dan kurang adanya waktu istirahat yang pasti untuk karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan di atas, maka sebagai peneliti update untuk memastikan apakah mediasi kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang kuat antara keadilan organisasi dan komitmen organisasi. peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian menggunakan mediasi kepuasan kerja. Jadi peneliti menggunakan judul. **“Persepsi Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perusahaan PT. Jayadi Samudera Lines Dengan Mediasi Kepuasan Kerja.”**

1.3 Rumusan Masalah

Dari adanya latar belakang maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan PT. Jayadi Samudera Lines dengan menggunakan mediasi kepuasan kerja?
2. Apakah ada pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Jayadi Samudera Lines?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan PT. Jayadi Samudera Lines?
4. Apakah ada pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan PT. Jayadi Samudera Lines?

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas yang telah dikemukakan, pembatasan masalah yang didapat adalah sebagai berikut:

a. Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1997: 23) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang menghubungkan karyawan dengan organisasi.

b. Persepsi Keadilan Organisasi

Moorman (1991) Definisi keadilan organisasi adalah persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja. Artinya, sejauh mana individu percaya pada hasil yang dicapai dan cara individu diperlakukan secara adil, tidak memihak dan tepat dalam suatu organisasi.

c. Kepuasan Kerja

Spector (2000: 197) Definisi kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan dan berbagai aspeknya.

d. Karyawan

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Jayadi Samudera Lines perusahaan bidang bahan bakar kapal non-subsidi.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Jayadi Samudera Lines dengan mediasi kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Jayadi Samudera Lines.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Jayadi Samudera Lines.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Jayadi Samudera Lines.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat membawa manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini adalah untuk memberi informasi kepada para pembaca mengenai adanya persepsi keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan.

untuk membantu pihak manajemen dalam meningkatkan pengendalian internal terhadap siklus pendapatan, serta memberikan masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen terhadap pengendalian internal yang sudah diterapkan.

b. Bagi Peneliti

Memberikan manfaat memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pengalaman dan wawasan apakah persepsi keadilan organisasi dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi keterlibatan organisasi melalui mediasi kepuasan kerja dapat berpengaruh secara langsung ataupun tidak langsung.

c. Bagi Karyawan

Membantu karyawan merasakan keadilan yang berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil lebih mungkin merasa terikat dan berdedikasi pada organisasi perusahaan.

d. Bagi Pembaca,

Ini berfungsi sebagai referensi untuk melakukan penelitian pengendalian internal lebih lanjut, khususnya siklus asupan. Selain itu, dapat memberikan motivasi dan gambaran bagi pembaca dalam menentukan topik penelitian.