

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era revolusi industri 4.0 membuat seluruh negara melaksanakan konsep perekonomian perdagangan internasional sebagai langkah meningkatkan efisiensi dan efektifitas perekonomian dalam negerinya. Ruang lingkup bisnis pelayaran sebagai pelaku distribusi menjadi salah satu aspek krusial dalam menunjang aktifitas perdagangan internasional. Negera Indonesia saat ini sedang mengalami peningkatan yang signifikan terhadap jumlah armada kapal niaga yang didaftarkan ke Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Berdasarkan data yang diperoleh dari Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, sepanjang Desember 2019 – Juli 2022 jumlah armada kapa niaga mengalami peningkatan sebanyak 67.024 kapal dan diperkirakan akan terus bertambah seiring berjalannya waktu. Pada kuartal pertama tahun 2021, menunjukkan bahwa pelaut Indonesia juga mengalami peningkatan mencapai lebih dari 1,2 juta jiwa yang akan terus bertambah seiring berjalannya waktu (Hadijah et al., 2023). Peningkatan yang terjadi akan terus berkembang secara dinamis dan kompetitif, maka dari itu diperlukan perhatian khusus terhadap *asset strategic* yang dimiliki oleh perusahaan pelayaran (Anggoro et al., 2023).

Awak kapal merupakan salah satu bagian dari *asset strategic* yang perlu diberikan perhatian khusus karena memiliki peranan yang penting dalam industri pelayaran. Kapal tidak dapat beroperasi hanya dengan bermodalkan mesin dan angin saja, perlu adanya sumber daya (awak kapal) yang berkompetensi agar kapal dapat bernavigasi dengan baik (Popa & Dragomir, 2014). Operasional pelayaran yang optimal dapat memberikan dampak positif bagi *ship owner*, *ship management*, *crew management*, bahkan

pengguna jasa pelayaran tersebut yang mana dapat tercapai karena hasil dari kinerja awak kapal yang bekerja secara optimal (Hadijah et al., 2023).

Setiap *ship owner* memiliki harapan besar atas peningkatan kinerja dari setiap awak kapal yang dimilikinya, hal ini dikarenakan kinerja awak kapal merupakan salah satu aspek penilaian keberhasilan dari suatu bisnis pelayaran (Siregar & Pasaribu, 2022). Kinerja awak kapal yang unggul serta konsisten dan bahkan meningkat dapat menentukan keberhasilan perkembangan karir mereka di bidang pelayaran. Hal tersebut dapat membukakan pintu promosi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya di atas kapal (Anggoro et al., 2023). Terdapat berbagai macam faktor yang membuat setiap awak kapal mencapai tingkatan kinerja yang optimal, diantaranya bisa karena kondisi lingkungan kerja di atas kapal yang aman dan nyaman, bisa karena hubungan antar awak kapal yang harmonis, motivasi pribadi awak kapal yang tinggi, dan juga adanya jaminan atas kesejahteraan mereka (Hadijah et al., 2023).

Perusahaan *ship owner* memiliki *crew management* yang memiliki peranan secara langsung dalam memastikan bahwa awak kapal yang disalurkan untuk bekerja di atas kapalnya memiliki keterampilan yang baik dan juga memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja bertujuan untuk mendorong awak kapal agar dapat bekerja lebih giat dan juga bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tuntas dan maksimal. Awak kapal yang menunjukkan kesediannya untuk mengerahkan segala upaya dan kemampuan yang tinggi dalam bekerja merupakan ciri bahwa awak kapal tersebut memiliki etos kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja para awak kapal dapat timbul karena dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti apresiasi dalam bentuk penilaian kerja, kompensasi dan bonus atas kinerjanya, jaminan atas kesehatan, jaminan atas jenjang karir, serta eksistensi nama perusahaan pelayaran dan juga jenis kapal yang sudah sesuai dengan ekspetasinya. (Widianingrum & Nurhayati, 2017)

Berdasarkan jurnal karya (Azizah & Sitohang, 2022), *ship owner* turut mengambil peran dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman guna menciptakan kinerja awak kapal yang maksimal. Lingkungan kerja di atas kapal dapat memengaruhi awak kapal dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja di atas kapal dapat berupa segala fasilitas yang disediakan oleh perusahaan pemilik kapal, ataupun juga dapat berupa segala bentuk kehidupan sosial yang diciptakan oleh setiap individu yang bekerja di atas kapal tersebut. Kehidupan sosial yang dinamis dan sering berubah seiring pergantian awak kapal, menuntut seluruh awak kapal dapat menciptakan kebahagiaan dan kekompakan dalam hidup kebersamaan di tengah beban kerja yang tinggi, bukan hanya terfokus pada *team working* saja (Musa et al., 2020), dengan demikian para awak kapal dapat bekerja secara aman dan nyaman di atas kapal secara bersama-sama.

Awak kapal memiliki tingkat resiko kerja yang tergolong tinggi, mulai dari beban kerja yang berat, kurangnya waktu istirahat, resiko bahaya yang tinggi, minimnya kesempatan cuti, dan lain sebagainya yang dapat berpotensi membuat adanya ketegangan emosional. Ketegangan emosional ini secara psikologis dapat mengakibatkan perubahan arah perilaku para awak kapal untuk menghindari dari keterlibatannya saat bekerja (Fajriani & Septiari, 2015). Upah yang diterima awak kapal masih banyak yang tidak sebanding dengan resiko dan beban kerja yang mereka tanggung, itu mengakibatkan timbul rasa tidak dihargai oleh perusahaan dari dalam diri awak kapal yang membuatnya dengan setengah hati. Apabila perusahaan memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja serta resiko yang mereka miliki, maka hal tersebut akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan meningkatnya kinerja awak kapal, namun sebaliknya awak kapal akan kehilangan motivasi kerja dan berdampak pada penurunan kinerjanya apabila gaji dan tunjangan yang diterima tidak sebanding dengan resiko dan beban kerja mereka (Ardian et al., 2023).

Segala bentuk beban kerja dan resiko kerja yang dirasakan awak kapal secara berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan emosional yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penurunan tingkat motivasi kerja mereka (Sijabat & Hermawati, 2021). Merujuk pada jurnal yang ditulis oleh (Jonglertmontree et al., 2022), diketahui terdapat 51.5% - 66.5% awak kapal mengalami *stress* yang diakibatkan karena kekhawatiran tentang anggota keluarga mereka di rumah, masalah finansial, kurangnya jaminan atas keselamatan kerja, kekhawatiran terkait pembajakan kapal di tengah laut, dan juga ketegangan dalam bekerja. Kemudian, 28.3% diantaranya menunjukkan kondisi *stress* yang dialami awak kapal mengakibatkan penurunan atas motivasi kerja mereka.

Lingkungan kerja di atas kapal yang baik dapat tercipta dengan cara memerhatikan beberapa hal seperti penerangan yang harus optimal, sirkulasi udara yang lancar, ruangan kerja yang aman juga nyaman, kebersihan yang selalu terjaga, tata letak tempat kerja yang efisien, serta hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja di atas kapal berjalan dengan harmonis (Rawani et al., 2021). Namun, masih saja terdapat kapal niaga yang tidak layak laut yang dapat dilihat dari fasilitas di atas kapal yang kurang memadai serta kondisi kapal yang sudah tidak layak, hal tersebut mengakibatkan proses kerja awak kapal tidak optimal dan hasil kinerjanya kurang maksimal. Kurang maksimalnya kinerja awak kapal juga dapat dikarenakan oleh latar belakang awak kapal yang berbeda-beda. Awak kapal yang sedang bekerja di atas kapal berasal dari daerah yang berbeda-beda, ini artinya setiap individu memiliki latar belakang budaya, norma dan nilai yang berbeda juga. Hal ini seringkali menimbulkan adanya perselisihan dan ketegangan emosional antar awak kapal yang menyebabkan menurunnya hubungan keharmonisan antar awak kapal. Situasi tersebut dapat secara langsung mengakibatkan ketegangan emosional yang membuat awak kapal cenderung bermalas-malasan ketika melakukan pekerjaannya, sehingga dapat mengakibatkan penurunan kualitas dan kuantitas kerja. Setiap awak kapal yang sedang bekerja di atas kapal

diharuskan dapat menciptakan dinamika kerja di tengah-tengah beratnya beban kerja dan resiko kerja yang mereka rasakan.

Penelitian ini memiliki fokus dalam menelusuri serta membuktikan apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja di atas kapal terhadap kinerja para awak kapal. Menurut pandangan penulis, apabila awak kapal memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan lingkungan kerja yang mendukung, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh awak kapal tersebut. Namun sebaliknya, apabila motivasi kerja yang dimiliki awak kapal tergolong rendah dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung, maka kinerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal.

Atas dasar latar belakang tersebut, penulis ingin mengetahui lebih jauh dan menuangkannya dalam skripsi ini dengan mengangkat judul sebagai berikut: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja di atas kapal Terhadap Kinerja Awak Kapal di PT Buana Lintas Lautan Tbk”**.

1.2 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, penulis melakukan pembatasan masalah mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja di atas Kapal Terhadap Kinerja Awak Kapal di PT Buana Lintas Lautan Tbk”. Sampel pada penelitian ini dilakukan terbatas pada 80 awak kapal dari 353 awak kapal yang sedang bekerja di 12 kapal milik PT Buana Lintas Lautan Tbk. Pembatasan masalah ini diaplikasikan dengan tujuan agar penelitian tetap terarah dan terfokus pada topik penelitian yang ditentukan, selain itu juga digunakan untuk memudahkan dalam proses pengumpulan data serta analisa data.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja awak kapal di PT Buana Lintas Lautan Tbk?
- 2) Apakah lingkungan kerja di atas kapal berpengaruh terhadap kinerja awak kapal di PT Buana Lintas Lautan Tbk?
- 3) Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja di atas kapal secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja awak kapal di PT Buana Lintas Lautan Tbk?

1.4 Tujuan

Berdasarkan pada uraian pada rumusan masalah di atas, penulis menetapkan tujuan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja awak kapal di PT Buana Lintas Lautan Tbk.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja di atas kapal dalam memengaruhi kinerja awak kapal di PT Buana Lintas Lautan Tbk.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja di atas kapal secara bersamaan dalam memengaruhi kinerja awak kapal di PT Buana Lintas Lautan Tbk.

1.5 Manfaat

Melalui hasil penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi berupa manfaat bagi diri peneliti sendiri maupun pembaca. Manfaat penelitian ini penulis bagi menjadi dua aspek manfaat, antara lain:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan wawasan serta pembelajaran bagi peneliti dan pembaca dalam meningkatkan pengetahuan serta pengalaman terkait pada topik penelitian. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan pertimbangan untuk dijadikan dasar pada penelitian berikutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam pengembangan sumber daya manusia di PT Buana Lintas Lautan Tbk, khususnya untuk para awak kapal. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi PT Buana Lintas Lautan Tbk untuk tetap terus mengembangkan segala potensi yang telah dimilikinya.