

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Perusahaan dalam mengelola SDM harus dilakukan secara efektif untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan. SDM yang berkualitas dan profesional dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan pelanggan, sehingga kualitas SDM dapat tercermin dalam kesuksesan perusahaan (Anastasya & Hwihanus, 2024). Pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur secara tepat dan berkelanjutan merupakan kebutuhan primer suatu organisasi, sehingga muncul suatu bentuk kegiatan manajemen sumber daya manusia dimana kegiatan tersebut sebagai wadah untuk mengembangkan kinerja pegawainya yang merupakan serangkaian aktivitas dalam organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja kerja secara efektif (Rachmawati, 2022).

Awak kapal merupakan salah satu komponen krusial bagi suatu perusahaan pelayaran. Awak kapal memiliki peran vital dalam memastikan keselamatan dan kelancaran pelayaran baik dalam pengoperasian kapal maupun pengiriman muatan. 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 (Gumelar et al., 2021). Pekerjaan awak kapal tersebut meliputi tugas saat dinas jaga ketika kapal berlayar, dinas jaga ketika di pelabuhan, dinas jaga harian dan kegiatan operasional kapal seperti kegiatan bongkar muat barang/ penumpang (Wiyono & Koncowati, 2022). Kegiatan pelayaran yang dilakukan secara efisien dapat memberikan dampak positif bagi *ship owner*, *ship management*, *crew management* bahkan pengguna jasa pelayaran tersebut yang bisa dicapai berkat hasil dari kinerja awak kapal yang beroperasi dengan baik (Hadijah et al., 2024).

Setiap *ship owner* memiliki harapan yang tinggi terhadap peningkatan kinerja dari setiap awak kapal yang dimilikinya, hal ini dikarenakan kinerja awak kapal merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dari suatu bisnis maritime (Siregar & Pasaribu, 2022). Kinerja awak kapal yang sangat baik serta konsistensi dan bahkan peningkatan dapat menentukan keberhasilan perkembangan jenjang karir mereka dalam industri pelayaran. Hal itu membuka kesempatan untuk mendapatkan promosi yang lebih tinggi dari jabatan yang dipegang sebelumnya di atas kapal (Amrullah, 2023). Terdapat berbagai macam faktor yang membuat setiap awak kapal mencapai kinerja yang maksimal, diantaranya lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hubungan antara awak kapal yang harmonis, motivasi kerja yang tinggi dan juga adanya *stress management* yang baik (Hadijah et al., 2024).

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 *stress management* yang baik. Stres kerja merupakan situasi yang berubah-ubah di mana individu dihadapkan pada peluang, tekanan, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginan dan dianggap penting, dengan hasil yang tidak pasti. Stres kerja terkait dengan tuntutan atau permintaan serta sumber daya yang tersedia. Tuntutan dapat berupa tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi individu di lingkungan kerja (Handayani, 2023).

Ship owner turut mengambil peran dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman guna menciptakan kinerja awak kapal yang maksimal (Azizah & Sitohang, 2022). Lingkungan kerja di atas kapal dapat berdampak kepada awak kapal dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja di atas kapal dapat terdiri dari seluruh fasilitas yang disediakan oleh perusahaan *ship owner*, 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 mengalami pergantian awak kapal, menuntut seluruh awak kapal dapat menciptakan kebahagiaan dan kekompakan dalam hidup kebersamaan di tengah beban kerja yang tinggi, tidak hanya berfokus pada *team working* saja (Ernie et al., 2020), dengan demikian para awak kapal dapat bekerja secara aman dan nyaman di atas kapal secara bersama-sama.

Tingkat risiko kerja bagi awak kapal tergolong tinggi, mulai dari beban kerja yang berat, kurangnya waktu istirahat, risiko keselamatan yang signifikan, 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 keterlibatan saat bekerja (Parashakti & Ekhsan, 2022). Upah yang diterima oleh awak kapal oleh awak kapal sering kali tidak sebanding dengan risiko dan beban kerja yang dihadapi, hal ini menyebabkan timbulnya perasaan kurang dihargai oleh perusahaan dalam diri awak kapal yang melakukan dengan kurang sepenuh 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 risiko dan beban kerja mereka (Heryadi & Saragih, 2024).

Segala bentuk beban kerja dan risiko 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). Terdapat 51.5% - 66.5% awak kapal mengalami stres 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 stres yang dialami awak kapal mengakibatkan penurunan atas motivasi kerja mereka (Jonglertmontree et al., 2022).

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 & Lubis, 2021). Lingkungan kerja di atas kapal pada umumnya dibagi menjadi 3 departemen, yaitu departemen mesin, departemen *deck*, dan departemen dapur (Maharani et al., 2025). Pada departemen mesin lingkungan kerja yang dipengaruhi adalah pada kamar mesin. Pada departemen *deck* lingkungan yang menjadi sorotan adalah anjungan dan ruang peralatan kapal, pada lingkungan anjungan lingkungan yang dipengaruhi adalah kinerja yang optimal dari setiap alat navigasi yang dapat dioperasikan serta kelayakan pada setiap alat navigasi yang digunakan (Suganjar et al., 2023). 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 risiko kerja yang mereka rasakan.

PT. Andhika Lines adalah perusahaan pelayaran yang berdiri sejak tahun 1973, yang menyediakan berbagai jenis layanan seperti *Ship owner*, *ship management*, *ship agency*, *comercial ship management*, dan *integrated logistics service*. PT. Andhika Lines juga memiliki beberapa cabang perusahaan, salah satunya adalah PT. Andhika Lines Cabang Cilegon yang bergerak dibidang keagenan. Sebagai salah satu perusahaan pelayaran nasional yang bergerak di bidang angkutan laut, sangat bergantung pada kinerja optimal awak kapalnya untuk menjaga kelancaran operasional dan reputasi perusahaan. Meskipun telah memiliki sistem operasional yang terstruktur, namun awak kapal yang bekerja di perusahaan ini dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti jadwal kerja yang panjang, minimnya waktu istirahat, dan keterbatasan fasilitas di atas kapal yang menjadi pemicu utama stres kerja. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi, meningkatkan risiko kecelakaan, serta berdampak negatif pada produktivitas dan keselamatan operasional kapal. Jika masalah ini tidak segera diatasi, akan berakibat pada penurunan kinerja awak kapal yang pada akhirnya berdampak pada keseluruhan operasional perusahaan.

Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja awak kapal menjadi krusial untuk mengatasi tantangan dan mencapai keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang mendalam untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi aspek-aspek ini dan mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkannya dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja di atas kapal Terhadap Kinerja Awak Kapal di PT Andhika Lines”**.

1.2 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, penulis melakukan pembatasan masalah mengenai “Pengaruh stres Kerja dan Lingkungan Kerja di atas Kapal Terhadap Kinerja Awak Kapal di PT Andhika Lines”. Sampel pada penelitian

ini dilakukan terbatas pada 60 awak kapal dari 149 awak kapal yang sedang bekerja di 6 kapal milik PT Andhika Lines. 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) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja awak kapal di PT Andhika Lines?
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja awak kapal di PT Andhika Lines?
- 3) Bagaimana stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja awak kapal di PT Andhika Lines?

1.4 Tujuan

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

- 1) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dalam memengaruhi kinerja awak kapal di PT Andhika Lines.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja awak kapal di PT Andhika Lines.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja di atas kapal secara bersamaan dalam memengaruhi kinerja awak kapal di PT Andhika Lines.

1.5 Manfaat

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

1.5.1 Manfaat Teoritis

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

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT Andhika Lines, khususnya para awak kapal. Selain itu dapat memotivasi PT Andhika Lines untuk tetap terus mengembangkan segala potensi yang telah dimilikinya.