

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri maritim memiliki peran dalam mendistribusikan barang dan jasa antar pulau dan antar negara yang merupakan salah satu bagian yang sangat penting di dalam sektor perekonomian Indonesia. Peran perusahaan yang bergerak di bidang angkutan laut akan semakin berkembang seiring dengan pertumbuhan ekonomi negara yang semakin membaik. Setiap perusahaan akan bersaing dengan tujuan akhir untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya di mana besar ataupun kecilnya suatu laba yang diperoleh menjadi suatu tolak ukur dalam keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola usahanya. Dalam pengelolaannya, perusahaan melibatkan peranan sumber daya manusia untuk menunjang keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peran awak kapal yang bekerja secara profesional dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan.

Awak kapal sebagai sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menjalankan tujuan operasional pada perusahaan pelayaran sehingga dalam menjalankan usahanya perusahaan pelayaran harus selektif dalam memilih awak kapal yang berkompentensi dan berkualitas. Awak kapal bisa dikatakan sebagai tumpuan pada perusahaan pelayaran atau faktor yang berperan penting dalam aktivitas atau proses berjalannya kegiatan operasional kapal.

Awak kapal melakukan pekerjaan di atas kapal menggerakkan kapal dari satu tujuan ke tujuan lainnya dan menghantarkan muatan kapal tersebut dalam kondisi baik dan aman untuk memenuhi permintaan pelanggan yang bekerjasama dengan perusahaan. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 7 tahun 2000 tentang kemaritiman menyatakan seseorang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk berfungsi sebagai awak kapal atau warga negara Indonesia (WNI) yang dipekerjakan di

industri maritim, termasuk perusahaan asing dan berbendera Indonesia, dianggap sebagai pelaut. Pelaut hampir sama dengan karyawan pada umumnya. Sebagian besar karyawan perusahaan bekerja di darat untuk perusahaan, sedangkan awak kapal bekerja di laut untuk perusahaan dengan menjalankan kapal milik perusahaan pelayaran. Namun keduanya bertujuan untuk melakukan hal yang sama, yaitu memenuhi tujuan perusahaan.

Awak kapal sebagai aset penting bagi perusahaan pelayaran maka perusahaan bertanggungjawab mencari awak kapal yang berkualitas tinggi mengingat persaingan yang semakin ketat di antara perusahaan-perusahaan yang berdaya saing tinggi di era revolusi 4.0. Awak kapal yang bersedia dan mampu bertahan dalam jangka panjang dan memberikan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan operasional perusahaan. Meskipun kinerja perusahaan sering kali baik, awak kapal terkadang mengalami penurunan performa, yang pada akhirnya dapat menghambat operasional kapal, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ada banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan kualitas sumber daya manusia, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan laut yaitu pemenuhan hak terhadap awak kapal mengingat setiap manusia memiliki kondisi cita-cita dan kebutuhan yang berbeda satu sama lain. Kebutuhan tersebutlah yang akan memotivasi manusia untuk melawan dan mempertahankan perusahaan dalam bekerja. Dalam upaya tersebut maka perusahaan harus memberikan berbagai macam kompensasi sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga dapat menarik dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan memberikan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Variabel yang memengaruhi loyalitas dapat dikategorikan menjadi dua kelompok: *satisfies (motivator factors)* yang terdiri dari keadaan atau elemen yang penting untuk menumbuhkan loyalitas kerja, seperti penghargaan, kemajuan, pertumbuhan, promosi, tanggung jawab,

pengembangan karir, tantangan di tempat kerja, dan pencapaian diri. Kedua adalah *dissatisfies (hygiene factors)* termasuk hal-hal seperti gaji, tunjangan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, standar pengawasan atasan, keselamatan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang berfungsi sebagai sumber loyalitas (Citra & Fahmi, 2019). Karyawan yang loyal adalah orang yang memiliki sikap positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja serta dapat bekerja tidak hanya untuk kepentingan sendiri melainkan juga untuk kepentingan perusahaan (Citra & Fahmi, 2019).

Eskildsen dan Nussler (Tampi & Trang, 2022) menemukan bahwa imbalan finansial memberikan efek positif pada kepuasan karyawan dan kesetiaan mereka. Pengembangan atau peningkatan loyalitas karyawan dapat dicapai dengan memberikan kompensasi yang sejalan dengan harga pasar, aman, mendukung nilai-nilai keluarga, dan mampu memenuhi tuntutan keluarga. Kompensasi yaitu bentuk penghargaan dan imbalan yang diberikan kepada awak kapal sebagai penghargaan atas kinerja mereka, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan awak kapal.

Selain itu lingkungan kerja yang baik mencakup faktor-faktor seperti hubungan antar rekan kerja, keadilan organisasi, dukungan manajerial, dan kesempatan pengembangan karir bahkan lingkungan kerja yang nyaman mempengaruhi kualitas seseorang dalam bekerja dan tetap tergabung dalam komunitas tersebut dalam jangka waktu yang lama (Larastrini & Adnyani, 2019). Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pekerja atau orang yang bekerja di dalamnya dapat melakukan kegiatan dengan optimal, sehat, aman dan nyaman (Pulawan, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan hubungan yang baik dengan atasan atau rekan kerja, karyawan merasa lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman sesuai harapan bermaksud dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Larastrini & Adnyani, 2019). Faktor kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kesetiaan karyawan pada perusahaan, karyawan yang menerima kompensasi yang tinggi atau

sesuai harapan dan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan akan lebih baik bekerja, dan memberikan loyalitas kepada perusahaan sehingga mereka akan dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan (Rianda & Winarno, 2022).

PT. Pupuk Indonesia Logistik merupakan perusahaan pelayaran yang bergerak di bidang jasa angkutan laut curah khususnya pendistribusian pupuk subsidi maupun non subsidi. Sebagai perusahaan yang mengutamakan kualitas guna meningkatkan kepuasan pelanggan, tentunya dibutuhkan pelayanan yang optimal dari perusahaan. PT. Pupuk Indonesia Logistik menyediakan layanan pengangkutan antar pulau dengan 9 armada kapal milik, terdiri dari 7 armada kapal *Bulk Carrier* dengan ukuran *Payload* masing-masing kapal adalah 8,500 MT, serta 2 kapal Tanker LPG yang masing-masing memiliki daya angkut 5,700 MT & 18,500 MT Ammonia Gas. Setiap kapal memiliki 28 orang awak kapal.

Sebagai penyedia jasa transportasi laut, PT. Pupuk Indonesia Logistik berupaya untuk memperkuat retensi karyawan dengan menawarkan lingkungan kerja yang aman dan pembayaran atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Meskipun upaya ini sudah dilakukan, Pilog masih menghadapi sejumlah permasalahan kompleks. Laporan manajemen risiko 2023 dari Satuan Pengawasan Internal (SPI) mengungkapkan tingginya tingkat *turnover* di antara awak kapal, yang menunjukkan adanya ketidakpuasan yang belum teratasi.

Masalah lain yang turut mempengaruhi loyalitas adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan awak kapal, yang menyebabkan kurangnya pemahaman dan keterlibatan mereka terhadap kebijakan perusahaan. Konflik sosial di antara awak kapal yang tidak terselesaikan dengan baik juga memperburuk loyalitas dan suasana kerja di atas kapal. Dengan permasalahan ini, PT. Pupuk Indonesia Logistik perlu mengevaluasi kembali kebijakan kompensasi, peningkatan fasilitas, dan memperbaiki komunikasi internal untuk memastikan loyalitas awak kapal dan stabilitas operasional perusahaan tetap terjaga.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas hal tersebut menjadi dasar penelitian yang dikembangkan oleh penulis peningkatan loyalitas kerja awak kapal tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi memerlukan upaya dan peran serta evaluasi dari perusahaan dan awak kapal itu sendiri. Menetapkan sistem yang adil dan layak untuk awak kapal atas hasil kerja mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman adalah salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas kerja mereka, maka penulis mengangkat penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS AWAK KAPAL PADA PT. PUPUK INDONESIA LOGISTIK”**.

1.2 Batasan Masalah

Seperti yang ditunjukkan oleh judul skripsi ini, ada beberapa masalah yang dapat diangkat dan didiskusikan. Namun, untuk menjaga materi yang dibahas tidak terlalu luas, masalah yang dibahas harus dibatasi. Penulis hanya akan membahas masalah yang terjadi di PT Pupuk Indonesia Logistik (PILOG). Penelitian ini membatasi pada: Pada penelitian ini penulis membatasi pada:

1. Penelitian yang berfokus pada awak kapal yang bekerja di kapal milik PT Pupuk Indonesia Logistik.
2. Data yang diperoleh pada penelitian ini merupakan data yang dikumpulkan pada periode Agustus 2023 - Maret 2024.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya penulis dapat mengembangkan permasalahan berikut berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diberikan, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas awak kapal pada PT. Pupuk Indonesia Logistik?

2. Bagaimana lingkungan kerja awak kapal di PT. Pupuk Indonesia Logistik memengaruhi loyalitas mereka?
3. Berapa perolehan nilai tertinggi dan terendah indikator variabel pada hasil jawaban responden?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap loyalitas awak kapal di PT. Pupuk Indonesia Logistik.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja di atas kapal terhadap loyalitas awak kapal PT. Pupuk Indonesia Logistik.
3. Untuk mengetahui perolehan nilai tertinggi dan terendah indikator variabel dari hasil jawaban responden.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan acuan bagi PT. Pupuk Indonesia Logistik dalam merumuskan suatu kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan operasional, khususnya awak kapal, dengan tujuan meningkatkan motivasi dan loyalitas seluruh awak kapal.

1.5.2 Bagi Penulis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) di perusahaan pelayaran, yang berpotensi memberikan manfaat besar bagi penulis di masa depan.

1.5.3 Bagi Pembaca

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas awak kapal. Hal ini dapat membantu pembaca memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas awak kapal dan bagaimana hal tersebut dapat

ditingkatkan. Penelitian ini juga memberikan informasi yang *valuable* tentang praktik untuk meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik bagi awak kapal. Hal ini bermanfaat bagi pembaca yang ingin bekerja di industri maritim terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang industri pelayaran.