

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung hubungan sosial yang harmonis antar karyawan, sehingga memicu keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, beban kerja menjadi salah satu variabel yang memerlukan perhatian serius, karena beban yang berlebihan akan berdampak pada penurunan produktivitas. Pembagian beban kerja harus sejalan dengan kapasitas fisik maupun mental pekerja agar keseimbangan tercapai. Manajemen sumber daya manusia harus mampu mendistribusikan tugas secara adil untuk mencegah ketimpangan beban kerja antar individu dalam organisasi.

Selain lingkungan dan beban kerja, stres kerja juga menjadi variabel yang patut diperhatikan karena berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tekanan kerja yang tidak terkendali dapat memicu stres yang berakibat pada penurunan konsentrasi, penurunan kualitas kerja, bahkan absensi tinggi. Pengelolaan stres kerja yang efektif harus didukung dengan kebijakan manajerial yang memperhatikan kesejahteraan mental dan fisik pegawai. Hal ini berkaitan erat dengan upaya organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sebagai elemen vital perusahaan. Dengan demikian, hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan menjadi fokus yang relevan untuk diteliti pada sektor industri pelayaran.

Sumber daya manusia merupakan pilar utama dalam mendukung keberhasilan operasional PT Samudera Maritime Indonesia, sebuah perusahaan pelayaran nasional yang bergerak di bidang logistik laut dan distribusi muatan kargo domestik. Dalam operasional pelayaran yang dituntut bekerja secara presisi, cepat, dan penuh risiko lingkungan, kinerja karyawan menjadi faktor vital dalam menjaga kelancaran aktivitas kapal maupun layanan logistik di darat. Namun demikian, kinerja pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja, yang secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas harian dan output layanan perusahaan.

Berdasarkan Survei Internal Audit Divisi SDM tahun 2024 terhadap karyawan dari berbagai divisi di kantor pusat dan lapangan (*deck crew, engine crew, dan staf*

operasional), ditemukan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang paling banyak dikeluhkan dalam konteks kenyamanan dan keamanan bekerja. Sebanyak 25% responden menyatakan bahwa fasilitas kerja di atas kapal belum memadai, khususnya pada aspek pencahayaan ruang mesin, kebersihan kamar istirahat, serta kelengkapan alat pelindung diri (APD). Di sisi lain, karyawan kantor juga mengeluhkan sirkulasi udara dan kepadatan ruang kerja. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua lingkungan kerja diatur secara ergonomis, aman, dan mendukung interaksi kerja yang sehat.

Di samping itu, beban kerja yang berlebihan juga muncul sebagai isu dominan dalam operasional perusahaan. Berdasarkan survei yang sama, 35% karyawan menyatakan beban kerja yang diterima tidak proporsional, terutama pada unit logistik pelabuhan dan crew kapal. Beberapa awak kapal mengungkapkan bahwa jam kerja sering melebihi batas normal saat pelayaran intensif, tanpa dukungan kru tambahan. Hal ini diperparah oleh tumpang tindihnya tanggung jawab, di mana satu orang harus merangkap beberapa fungsi karena keterbatasan tenaga kerja, terutama saat kapal mengalami turnaround cepat atau bongkar-muat di pelabuhan sempit waktu.

Selanjutnya, stres kerja menjadi variabel krusial yang ikut memengaruhi penurunan performa. Survei mengungkap bahwa 28% karyawan mengalami tekanan psikologis tinggi yang berasal dari target waktu kerja, hubungan yang kurang harmonis antarpegawai, serta sistem rotasi kerja yang tidak terencana baik. Awak kapal, khususnya yang bekerja dalam kondisi cuaca ekstrem atau ketika terjadi gangguan teknis kapal, menyatakan bahwa kurangnya dukungan psikologis dan keterlambatan manajemen dalam merespons keluhan menjadi pemicu stres berkepanjangan. Beberapa bahkan mengalami gejala seperti susah tidur, mudah marah, dan cepat lelah secara mental saat bekerja dalam tekanan.

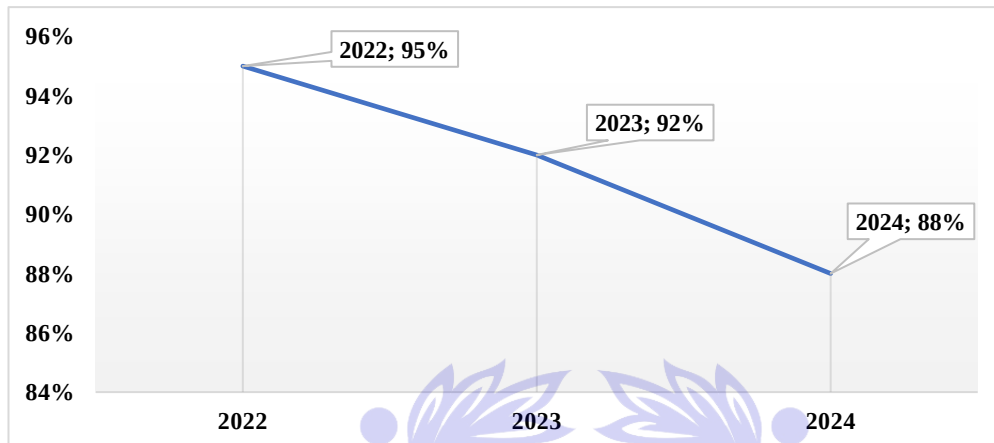
Masalah-masalah ini secara akumulatif berdampak terhadap penurunan kinerja perusahaan, yang tercermin pada indikator tingkat ketepatan pengiriman barang. Berdasarkan data Divisi Operasional, tingkat ketepatan pengiriman menurun secara bertahap dari 95% pada tahun 2022, menjadi 92% pada tahun 2023, dan kembali turun menjadi 88% pada 2024. Penurunan ini menunjukkan adanya degradasi performa kerja yang berkaitan langsung dengan kondisi SDM.

Dengan demikian, berdasarkan data dan fakta empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung, beban kerja yang tidak seimbang, dan

stres kerja yang tidak terkendali merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Samudera Maritime Indonesia. Penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara ilmiah bagaimana ketiga faktor tersebut saling memengaruhi terhadap kinerja, sekaligus memberikan dasar yang kuat bagi manajemen dalam menyusun strategi peningkatan kinerja berbasis pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dan berkelanjutan.

Gambar 1.1 di bawah ini memperlihatkan tren penurunan tingkat ketepatan pengiriman barang di PT Samudera Maritime Indonesia selama periode tiga tahun terakhir, yakni tahun 2022 hingga 2024. Tingkat ketepatan pengiriman merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kinerja karyawan, terutama di sektor operasional pelayaran dan logistik laut. Berdasarkan data internal dari Divisi SDM dan Operasional, perusahaan mencatat ketepatan pengiriman sebesar 95% pada tahun 2022, kemudian menurun menjadi 92% pada tahun 2023, dan kembali mengalami penurunan signifikan menjadi 88% pada tahun 2024.

Penurunan ini menunjukkan adanya masalah sistemik yang berhubungan erat dengan aspek sumber daya manusia, seperti lingkungan kerja yang belum optimal, beban kerja yang tidak merata, serta tingginya tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan. Tren tersebut juga menjadi sinyal bagi manajemen bahwa intervensi terhadap kondisi kerja harus segera dilakukan untuk menghindari penurunan lebih lanjut yang dapat berdampak pada reputasi dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, Gambar 1.1 bukan hanya mencerminkan penurunan angka statistik, tetapi juga menjadi cerminan dari akumulasi masalah yang berakar pada pengelolaan SDM internal perusahaan.



Gambar 1. 1 Tren Penurunan Kinerja Karyawan di PT Samudera Maritime Indonesia Tahun 2022–2024

Sumber: Data Survei Internal Divisi SDM PT Samudera Maritime Indonesia, 2024 (diolah, 2025)

Berdasarkan Gambar 1.1, terlihat bahwa tren penurunan tingkat ketepatan pengiriman barang menggambarkan penurunan konsistensi kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir. Penurunan ini menjadi indikator penting bahwa manajemen perlu segera melakukan evaluasi mendalam terhadap kondisi lingkungan kerja, distribusi beban kerja, serta pengendalian stres kerja yang dirasakan pegawai. Data ini juga memperlihatkan bahwa jika variabel-variabel tersebut tidak segera diperbaiki, maka produktivitas perusahaan dikhawatirkan akan terus menurun dan berdampak pada reputasi serta keberlanjutan operasional PT Samudera Maritime Indonesia di industri pelayaran nasional.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan dengan hasil yang beragam. Studi David Shandika Indrayana et al. (2024) di PT BPR BKK Jateng Pemalang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti suasana kerja yang mendukung dapat membantu meningkatkan keterlibatan pegawai. Namun demikian, beberapa penelitian lain menunjukkan temuan berbeda. Penelitian Satria Hadi Lesmana et al. (2024) di PT Junye Group memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa faktor lain di luar kondisi kerja fisik maupun sosial juga perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, penelitian mengenai beban kerja juga menunjukkan temuan yang bervariasi. Penelitian Muhammad Taher dan Taharuddin (2024) di PT Haji

Maming Alma Batulicin mengonfirmasi bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa pembagian tugas yang melebihi kapasitas dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Meskipun demikian, tidak semua studi mendukung hasil serupa. Penelitian Agung Prasetyo dan Yuni Astuti Tri Tartiani (2023) di sektor pendidikan menunjukkan bahwa beban kerja guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menandakan bahwa pengaruh beban kerja dapat berbeda tergantung pada karakteristik pekerjaan, konteks industri, serta kemampuan individu dalam mengelola tugas.

Sementara itu, penelitian mengenai stres kerja juga menampilkan variasi hasil yang menarik. Bimasakti Yoga Pratama dan Abdullah Rakhman (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bimatama Teknik Mandiri, sehingga pengendalian stres menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Di sisi lain, Satria Hadi Lesmana et al. (2024) melalui penelitiannya di PT Junye Group menunjukkan hasil berbeda, di mana stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja meskipun beban kerja tetap berpengaruh. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja sangat ditentukan oleh bagaimana kondisi tekanan tersebut diantisipasi dan dikelola oleh individu maupun organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, masih terdapat inkonsistensi temuan terkait pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor. Beberapa studi menunjukkan pengaruh signifikan, sementara lainnya tidak, bergantung pada konteks industri, pola kerja, serta karakteristik tenaga kerja. Namun demikian, kajian empiris yang secara spesifik menyoroti keterkaitan ketiga variabel tersebut pada industri pelayaran, khususnya di PT Samudera Maritime Indonesia, masih sangat terbatas. Padahal, sektor pelayaran memiliki karakteristik operasional yang unik, sarat risiko, dan menuntut stamina kerja yang prima. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk menjawab celah penelitian yang ada, memberikan gambaran mendalam mengenai peran lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja dalam memengaruhi kinerja awak kapal dan pegawai pendukung, serta menjadi landasan bagi pengambilan kebijakan manajerial yang lebih tepat sasaran di masa mendatang.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja merupakan faktor krusial yang perlu dikelola secara optimal

untuk mendukung tercapainya kinerja karyawan di sektor pelayaran. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi yang aplikatif dan kontekstual untuk PT Samudera Maritime Indonesia dalam memperbaiki strategi manajemen sumber daya manusia, sehingga mampu menjaga produktivitas, meningkatkan kualitas pelayanan, dan memperkuat daya saing perusahaan di industri maritim nasional.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Maritime Indonesia?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Maritime Indonesia?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Maritime Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Maritime Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Maritime Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Maritime Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di sektor industri pelayaran yang memiliki karakteristik operasional berbeda dari sektor lainnya, sehingga dapat menjadi referensi bagi pengembangan teori organisasi dan perilaku kerja di masa mendatang.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai dasar pertimbangan bagi manajemen PT Samudera Maritime Indonesia dalam menyusun kebijakan strategis yang berfokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja dan manajemen beban kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Memberikan rekomendasi konkret bagi divisi sumber daya manusia dalam menangani masalah stres kerja dan menciptakan sistem pendukung kerja yang lebih adaptif terhadap tantangan operasional di sektor pelayaran.
3. Membantu perusahaan dalam menyusun program kerja yang berorientasi pada keseimbangan beban kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan, demi mendorong keberlanjutan kinerja organisasi dan menjaga daya saing perusahaan di industri pelayaran.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas landasan teori yang meliputi konsep lingkungan kerja, beban kerja, konsep stres kerja, konsep kinerja karyawan, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, teknik analisis data, serta uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang diperoleh dari data yang telah dikumpulkan dan diolah, analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan penelitian, serta keterbatasan penelitian untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Memuat daftar sumber referensi yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini.

LAMPIRAN

Memuat dokumen pendukung seperti kuesioner, data olahan statistik, dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

