

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki luas lautan yang sangat besar dengan luas lautan sekitar 3.273.810 km² dan luas daratan 1.919.440 km². Dapat dilihat dari data tersebut bahwa lebih dari dua pertiga wilayah Indonesia adalah perairan sehingga Indonesia dikenal sebagai negara maritim. Jumlah pelaut di Indonesia mendapat urutan ketiga terbesar di Dunia. Kemampuan para pelaut di Indonesia mendapatkan pengakuan dari sejumlah negara di Dunia.

Tabel 1. 1

Jumlah Pelaut Indonesia Berdasarkan Kelamin

Data Pelaut Sepanjang Masa Seafarer All Data	Data Pelaut Sepanjang 2022 Seafarer On 2022	Tabel Data Data Table's
Jumlah Pelaut Berdasarkan Jenis Kelamin Per 28 Feb 2022		
Laki-Laki	1.232.585	Pelaut
Perempuan	27.659	Pelaut
Total	1.260.244	Pelaut

Sumber : Direktorat Jendral Perhubungan Laut

Berdasarkan data dari Direktorat Perhubungan laut total pelaut di Indonesia pada tahun 2022 berjumlah 1,2 juta orang yang bekerja pada kapal niaga ataupun perikanan. Fenomena dilapangan dengan data yang tersedia menunjukkan realitas yang berbeda, karena banyak pelaut yang menganggur dan tidak mendapatkan pekerjaan yang diakibatkan karena pasokan pelaut semakin melimpah sedangkan peluang kerjanya kecil, sehingga menurut bisnisnews.id (2019) banyak para pelaut

yang terpaksa bekerja meskipun tawaran pekerjaan yang tersedia dibawah level ijazah yang dimiliki. Orang yang memilih profesi sebagai pelaut seharusnya sudah siap dengan berbagai risiko yang akan dihadapi, seperti jauh dari keluarga, lingkungan kerja yang memungkinkan akan mengalami hal-hal yang mengerikan, kompensasi yang belum sesuai, kurangnya motivasi dan kurang terjaminnya keamanan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada anak buah kapal tersebut.

PT Sinar Samudra Tripratama yang merupakan salah satu perusahaan jasa pengiriman kargo melalui laut dengan tingkat persaingan yang tinggi diantara perusahaan sejenis lainnya, sehingga perusahaan perlu meningkatkan produktivitas karyawan melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi yang layak, serta memiliki lingkungan kerja yang baik, memiliki fasilitas yang memadai dan memperhatikan faktor keselamatan kerja yang nantinya diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Pada tahun 2022 karyawan PT Sinar Samudra Tripratama mengalami kecelakaan kerja seperti yang dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Kecelakaan Kerja pada PT Sinar Samudra Tripratama Pada bulan Januari-Juni

No	Nama Kapal	Nama Karyawan dan bagian	Uraian Kecelakaan	Perawatan	Klasifikasi
1	KM Anugrah Samudra I	Nur Arifin ABK Oliman	Memotong besi dengan gerinda, akibatnya luka robek pada jari telunjuk	Rawat klinik	Ringan
2	KM Surya	Imam	Terjepit segel rantai jangkar pada saat	Rumah sakit	Luka berat

	Samudra IV	Bosun Deck	lepas jangkar yang berakibat tiga jari luka, patah tulang dan satu jari amputasi	pertamina balikpapan	
3	KM Anugrah Samudra I	Tidak ada korban	Kapal tabrakan ketika keluar dari pelabuhan semayang balikpapan	-	-
4	KM anugrah Samudra I	Noval febriyansyah Cadet Deck	Terjepit ganco crane kapal yang mengakibatkan luka berat pada jari hingga patah dan luka robek	Rumah sakit umum samarinda	Luka berat
5	KM Anugrah samudra I	Frando Juru mudi kapal	Terhantam tali kapal ketika sandar yang berakibat luka memar pada tangan	Klinik	Ringan

Sumber : PT Sinar Samudra Tri pratama

Berdasarkan data kecelakaan kerja diatas yang mengalami kecelakaan kerja dalam enam bulan terakhir dapat dilihat bahwa penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi dikarenakan kurangnya kedisiplinan Anak Buah Kapal dalam penggunaan alat keselamatan dan kurang hati-hati dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Resiko yang didapatkan dari kelalaian dan ketidakdisiplinan tersebut bagi anak buah kapal tersebut berakibat luka, sakit bahkan cacat permanen. Seharusnya hal yang menyebabkan kecelakaan kerja dan merugikan pekerja harus dihindari agar tidak mengganggu produktivitas kapal. Salah satu penyebab dari kecelakaan kerja yang sudah terjadi adalah diakibatkan oleh *unsafe human act* atau kesalahan dari perbuatan manusia itu sendiri.

Profesi pelaut memiliki peran penting bagi setiap kapal yang berlayar diwilayah Indonesia. Setiap perusahaan memiliki tanggung jawab yang cukup besar

terhadap crew kapal dan muatan barang yang diangkut. Selain itu tantangan pada lingkungan pekerjaan termasuk perubahan cuaca yang ekstrim selama berlayar juga membuat profesi pelaut memiliki resiko yang sangat tinggi, sehingga sampai harus mempertaruhkan nyawa. Kebijakan perusahaan mengenai kompensasi merupakan kebijakan yang sangat penting bagi para pekerja, karena hal ini erat hubungannya dengan peningkatan motivasi dan produktivitas para pelaut dikapal. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan biasanya berupa gaji, bonus dan premi. Bila kebijaksanaan perusahaan sudah tepat mengenai kompensasi baik di dalam teori keadilan dan kelayakannya maka karyawan akan merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan kelayakan maka akan menyebabkan para karyawan mengeluh dan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja.

Secara teori, penelitian ini didasarkan pada kompensasi, motivasi, kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan indicator pengukuran yang menunjukkan hubungan antara input dan output yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan dengan peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, dengan kata lain untuk mengukur efisiensi diperlukan identifikasi dari hasil kinerja. Menurut Sunyoto (2012) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran hubungan antara input dan output informasi yang dirilis oleh perusahaan dan peran tenaga kerja yang dimainkan oleh asosiasi waktu. Jadi, bisa disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah total dari output yang dihasilkan oleh

karyawan berdasarkan tolak ukur waktu dengan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia.

Menurut Hasibuan & SP Malayu (2017) menunjukkan bahwa kompensasi adalah segala penghasilan yang diterima karyawan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan untuk para karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang telah di berikan.

Menurut Duha (2020) motivasi merupakan sebagai sesuatu hal yang diberikan oleh seseorang kepada pihak yang lainnya agar pihak lainnya tergerak, terpengaruh dan merasa tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu. Motivasi bisa muncul akibat ada hal yang menyebabkannya, biasanya bertujuan positif dan memiliki target dalam pencapaiannya.

Menurut Bangun Wilson (2012), Keselamatan kerja merupakan hak perlindungan atas keamanan bekerja yang dilakukan oleh pekerja baik dalam bentuk fisik, mental maupun dalam lingkungan pekerjaan.

Afandi (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah apa saja yang berada disekitar lingkungan para pekerja dan bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan seperti penerangan, ventilasi, temperature, kelembaban, alat perlengkapan kerja dan kebisingan suara. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non fisik dimana karyawan bekerja yang berisi fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk melakukan pekerjaannya agar mencapai target perusahaan.

Dalam Islam tolak ukur produktivitas kerja yaitu kualitas dari hasil kerja yang telah dilakukan, karyawan yang baik adalah yang bisa meningkatkan kualitas pekerjaannya, sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Masing-masing orang ada tingkatannya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan. Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan.” (QS. Al-An’am [6] : 132).

Segala sesuatu akan mendapatkan hasil yang seimbang dengan apa yang telah mereka kerjakan, semakin besar produktivitas kerja yang dilakukan maka semakin besar juga hasil yang akan didapatkan. Mengingat pentingnya kualitas produktivitas kerja ini, Rosulullah SAW menyatakan dalam satu hadis yang artinya: “Sesungguhnya Allah senang bila salah seorang dari kamu meninggikan kualitas kerjanya” (HR. Baihaqi).

Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau balas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya. Dalam islam kompensasi harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai salah satu imbalan yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan tersebut. Allah SWT berfirman mengenai kompensasi dalam Al-Qur’an yang berbunyi sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah [9] : 105).

Dalam ayat tersebut telah dijelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada umat muslim untuk bekerja, Allah SWT juga akan memberikan balasan untuk semua yang telah dikerjakan. Didalam ayat tersebut Allah SWT menegaskan bahwa dalam bekerja harus mempunyai motivasi dan niat yang benar. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan seluruh jenis penghargaan yang bentuknya berupa uang ataupun bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara adil dan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada pelaut dan seberapa besar pengaruhnya. Hal ini sangat penting untuk acuan dalam meningkatkan produktivitas karyawan agar lebih baik kedepannya. Sehingga penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pelaut Di PT Sinarsamudra Tripratama Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**

1.2. Perumusan Masalah

Dengan berdasarkan pada latar belakang masalah dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan merupakan harapan penting bagi perusahaan. Ada beberapa faktor untuk menciptakan tujuan tersebut yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yang pertama faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan factor yang berasal dari luar diri karyawan. Dari latar

belakang masalah penelitian tersebut maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pada pelaut di PT Sinar Samudra Tripratama?
2. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pada pelaut di PT Sinar Samudra Tripratama?
3. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada pelaut di PT Sinar Samudra Tripratama?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada pelaut di PT Sinar Samudra Tripratama?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada pelaut di PT Sinar Samudra Tripratama?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada pelaut di PT Sinar Samudra Tripratama dalam sudut pandang Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Dapat dilihat dari uraian rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pelaut yang berada di kapal PT Sinar samudra Tripratama.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pelaut yang berada di kapal PT Sinarsamudra Tripratama.

3. Untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pelaut yang berada di kapal PT Sinarsamudra Tripratama.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pelaut yang berada di kapal PT Sinarsamudra Tripratama.
5. Untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi, keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada pelaut yang berada di kapal PT Sinar samudra Tripratama.
6. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi, motivasi, keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada pelaut yang berada di kapal PT Sinar samudra Tripratama dalam sudut pandang Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan input dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis terutama yang terkait dengan ilmu sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi, keselamatan kerja dan lingkungan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan internal perusahaan untuk menentukan kebijakan dibidang sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya, khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi, keselamatan kerja dan lingkungan kerja karyawan.

3. Sebagai referensi bagi pihak yang berkepentingan untuk maksud dan tujuan terkait penelitian selanjutnya.