

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Provinsi Kepulauan Riau memiliki luas wilayah 251.810 km², yang terdiri atas 96% wilayah lautan dan 4% wilayah daratan. Wilayah Kepulauan Riau yang strategis memudahkan Kepri untuk diakses baik akses nasional maupun akses internasional ataupun sebaliknya. Dengan julukan wilayah kepulauan tentunya Kepulauan Riau tidak dapat dilepaskan dari ciri khas wilayah kepulauan yakni transportasi laut yang menjadi ciri khas utama bagi wilayah kepulauan yang tentunya dapat memudahkan penduduk setempat dalam melakukan perpindahan antar-pulau (Nursafitri & Ramadhan, 2022).

Kota Batam dikenal sebagai kota industri, karena pesatnya perkembangan industri di Kota Batam. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Kota Batam tahun (2025), sektor industri di Kota Batam sangat beragam, mencakup industri pengolahan (manufaktur), energi, kimia, jasa dan maritim. Namun Batam berfokus pada pengembangan manufaktur, seperti elektronik, perangkat lunak, semikonduktor, dan kendaraan. Selain itu industri maritim, logistik, dan pariwisata juga menjadi fokus pengembangan. Kota Batam secara geografis mempunyai letak yang sangat strategis, yaitu jalur pelayaran dunia internasional.

PT. X merupakan salah satu perusahaan kapal niaga milik swasta di Kepulauan Riau yang bergerak dibidang pelayaran dengan rute operasional pelayaran meliputi domestik dan internasional. Rute operasional domestik yaitu

Batam ke Tanjungpinang, Tanjungpinang ke Lingga (Benan-Rejai-Sei Tenam-Dabo Singkep), dan Batam ke Dabo Singkep (Benan-Tanjur Biru-Sei Tenam-Senayang-Pancur), sedangkan rute internasional yaitu Batam ke Malaysia. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2018 dan mulai menjalankan kegiatan usaha dibidang pelayaran sejak memperoleh Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUPAL) pada tahun yang sama. Pada tahun 2025 PT. X memiliki 63 karyawan yang dibagi menjadi dua bagian yaitu bagian lapangan (awak kapal) sebanyak 54 orang dan dibagian kantor sebanyak 9 orang. Pada penelitian ini peneliti berfokus pada bagian lapangan yang menjalankan transportasi laut atau yang sering disebut dengan awak kapal. Awak kapal merupakan semua orang yang bekerja dikapal, bertugas mengoperasikan dan memelihara, serta menjaga kapal dan muatannya. Awak kapal terdiri dari beberapa bagian dan memiliki tanggung jawab pada petugas kapal terhadap departemennya masing-masing (Potto, Sudarmo, Handayani & Tatiana, 2019). Awak Kapal pada PT.X terdiri dari beberapa jabatan yaitu terdapat Kapten, Mualim 1, Mualim 2, Kepala Kamar Mesin (KKM), Masinis 2, Masinis 3, *Oiler*, dan *Able Body*.

Kapten merupakan pemimpin yang bertanggung jawab atas pengoperasian kapal secara keseluruhan. Mualim 1 adalah awak kapal yang bertanggung jawab atas seluruh aktivitas di deck department dan menggantikan kapten apabila kapten berhalangan. Selanjutnya, Mualim 2 memiliki tanggung jawab untuk mengoreksi arah pelayaran serta melakukan pemeriksaan *free board* setelah proses bongkar muat dan ketika kapal siap berlayar. Kepala Kamar Mesin (KKM) bertugas mengawasi semua mesin dan peralatan bantu permesinan di kapal. Masinis 2

bertanggung jawab atas pemeliharaan tangki induk kapal serta berperan sebagai asisten Kepala Kamar Mesin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Masinis 3 memonitor kebutuhan dan penggunaan bunker kapal, mulai dari oli hingga mesin. Oiler memiliki tugas untuk membuat laporan mengenai kondisi mesin yang kemudian disampaikan kepada masinis jaga. Selain itu, oiler juga membantu masinis dalam kegiatan seperti pembersihan, *overhaul*, dan pengecatan. *Able Body* merupakan awak kapal yang bertugas menjaga kapal selama pelayaran sesuai dengan jadwal giliran jaga, serta membantu mualim jaga saat kapal berada di Pelabuhan (Farchan, 2022).

Perusahaan ini memiliki visi menjadi penyedia terkemuka transportasi laut penumpang dan barang berkecepatan tinggi dan memiliki misi menyediakan kapal yang berkualitas, inovatif, berdaya saing, nyaman, dan dapat diandalkan serta senantiasa memberikan pelayanan yang profesional di bidang umum. Namun, pada saat ini yang menjadi tantangan bagi PT. X yaitu pesatnya pertumbuhan jumlah perusahaan pelayaran di Indonesia terutama yang berada di Kepulauan Riau membuat persaingan semakin ketat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan handal untuk mengoperasikannya agar menjadi lebih unggul dalam persaingan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan di suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan dengan mempertimbangkan tenaga kerja yang beragam, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kinerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan (Setyawan

& Tobing, 2022). Karyawan merupakan orang yang menyediakan layanan, baik berupa tenaga maupun kompensasi, sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya (Hasibuan, 2011). Karyawan yang telah memberikan kontribusi secara penuh kepada organisasi harus menjadi fokus perhatian perusahaan untuk dipertahankan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawan agar tetap loyal terhadap organisasi. Selain itu, pemberian kesejahteraan yang memadai juga penting untuk mengurangi risiko terjadinya *turnover* (Watoni & Suyono, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada April dan Mei 2025, awak kapal pada PT.X menyatakan bahwa standar gaji dan juga benefit yang diberikan perusahaan masih jauh dari kata sejahtera. Perusahaan membuat keputusan bahwa bagi hasil pendapatan lain dikapal dibagikan 60% ke perusahaan dan 40% ke awak kapal, hal ini membuat awak kapal pada PT.X merasa keputusan ini tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan perusahaan, dengan resiko kerja yang tinggi seperti menghadapi cuaca di daerah kepulauan yang terkadang ekstrem, dan juga tekanan yang harus berhadapan langsung dengan beragam penumpang, membuat awak kapal merasa bahwa tingkat stres kerja di laut tidak sebanding dengan upah yang mereka terima. Kondisi seperti ini membuat semangat kerja awak kapal menjadi menurun dan tidak optimal, meskipun demikian sulitnya mencari lapangan pekerjaan membuat awak kapal tetap bertahan diperusahaan. Namun, sebagian dari awak kapal sudah mulai memikirkan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan, karena merasa kesejahteraan yang diterima tidak memadai

dibandingkan dengan resiko dan beban kerja yang harus awak kapal hadapi setiap harinya.

Awak kapal pada PT.X merasa bahwa resiko dan kondisi dalam pekerjaan mereka yang bekerja dilaut dengan perjalanan yang berbahaya terutama jika cuaca buruk tidak sebanding dengan upah yang mereka dapatkan, kondisi kerja yang seperti ini tidak dapat memberikan kesejahteraan dan kepuasan terhadap lingkungan kerjanya. Faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, dan faktor lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik tempat kerja menjadi permasalahan psikologis dalam pekerjaannya. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang berlangsung dengan 9 orang awak kapal di PT. X menunjukkan bahwa 8 dari 9 diantaranya menyatakan bahwa mengalami *turnover intention* ditempat mereka bekerja saat ini. 8 orang awak kapal mengaku pernah memikirkan untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quitting*), hal tersebut dipicu oleh pekerjaan dengan double job yang tidak mendapatkan bonus atau kenaikan gaji, dan awak kapal tidak pernah mendapatkan kompensasi dari perusahaan, sehingga membuat karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search*), 8 dari 9 karyawan menyatakan pernah memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain dikarenakan gaji yang tidak sepadan dengan pekerjaan, dengan tekanan kerja yang besar dan rumitnya saat mengambil izin cuti, apalagi pada awak kapal dengan rute internasional. Memiliki keinginan atau niat untuk keluar dari pekerjaannya (*intention to quit*), hal tersebut dipicu oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman dimana awak kapal dituntut untuk memenuhi peningkatan target penumpang dan

bagasi setiap harinya sedangkan pihak perusahaan tidak mengetahui kondisi dilapangan, dan gaji yang tidak sepadan dengan pekerjaan double job, membuat karyawan menjadi tidak produktif dan kehilangan semangat bekerja sehingga karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Selanjutnya dampak untuk perusahaan sendiri sangat signifikan bagi pertumbuhan, perkembangan, dan pencapaian target perusahaan. Awak kapal yang mengalami *intensi turnover* cenderung malas atau tidak optimal didalam pekerjaannya, contohnya seperti awak kapal yang biasanya sering mempromosikan dengan membuat konten melalui media sosial yang berpotensi untuk meningkatkan ketertarikan dan jumlah penumpang, namun karna kurangnya perhatian dari perusahaan membuat produktivitas awak kapal menjadi menurun. Oleh karena itu penurunan produktivitas awak kapal pada PT.X sangat mempengaruhi proses operasional di atas kapal, dan tentunya hal ini berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

Dalam suatu perusahaan *turnover* pada karyawan tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan diawali oleh niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Keinginan untuk berpindah pekerjaan merupakan gejala awal dari *turnover intention*, karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya cenderung mengalami ketidakpuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Ketidakpuasan tersebut dapat berkaitan dengan faktor-faktor seperti pekerjaan yang kurang menarik, gaji, hubungan interpersonal, kesempatan promosi, pendekatan pengawasan yang kurang efektif, serta kondisi kerja yang tidak memadai (Noerary, Purnomo, Waruwu, 2020). Perusahaan seharusnya tidak hanya mengharapkan karyawan untuk mencapai targetnya tanpa memperhatikan lingkungan kerja atau

suasana kerja yang baik, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan fisik maupun psikologis karyawannya (Rafifah, Maulana, & Gunawan, 2022).

Perusahaan dapat melakukan berbagai program untuk meminimalkan tingkat *turnover* salah satunya yaitu dengan cara memberikan kesejahteraan maupun rasa sejahtera pada lingkungan kerja (Watoni & Suyono, 2020). Hal ini didukung oleh penelitian Soegandhi (dalam Mauludi & Kustini, 2022) yang menyatakan bahwa fasilitas, tunjangan, kesejahteraan, lingkungan kerja, suasana kerja, kompensasi, hubungan sosial antara karyawan serta hubungan timbal balik yang positif antara atasan dan bawahan semuanya berdampak pada loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dimana kebutuhan untuk lebih memperhatikan kebijakan perusahaan mengenai karyawan mendorong perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini, kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan berdampak negatif pada sikap kerja dan dapat menyebabkan masalah organisasi, termasuk perilaku berhenti dan berpindah pekerjaan atau yang disebut *turnover intention* (Rahmawati & Mikhriani, 2016).

Mobley (2011), mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan dan keinginan seseorang untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalannya atau mencari pekerjaan baru ke tempat kerja lain sesuai keinginannya sendiri. Niat untuk berpindah (*turnover intention*) yaitu dapat berupa pengunduran diri, keluar dari perusahaan, atau kematian anggota dalam perusahaan, keputusan berganti pekerjaan biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan yang merasa bahwa kondisi kerjanya tidak sesuai dengan harapan (Hamif, Isyandi, Samsir, 2022). Selanjutnya Mobley (2011) mengemukakan

turnover intention memiliki tiga indikator, yang pertama adalah *thinking of quitting* (pikiran untuk keluar), kedua adalah *intention to search* (intensi mencari pekerjaan lain), dan ketiga adalah *intention to quit* (niat untuk keluar).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Khairunnisa, 2022), mengingat besarnya dampak negatif yang ditimbulkan, *turnover intention* merupakan perilaku yang tidak diinginkan oleh pemerintah maupun organisasi swasta, oleh karena itu setiap organisasi perlu memahami faktor-faktor yang menyebabkan perilaku *turnover intention* dan mencari cara untuk menghentikannya, hal ini akan memastikan manajemen sumber daya manusia yang profesional dan efektif dan dapat menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan. Agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan, perusahaan perlu memaksimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan (Halim & Antolis, 2021).

Perusahaan sebagai tempat karyawan bekerja, seharusnya dapat menjadi wadah karyawan untuk dapat berkembang dan memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Sehingga harapannya karyawan dapat memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah dan karyawan mampu berkomitmen secara penuh serta berdedikasi yang tinggi terhadap perusahaannya, dan juga karyawan mampu menjadi produktif serta memiliki motivasi tinggi untuk bekerja secara optimal (Hasanah & Sandiasih, 2024).

Menurut Mobley (2011) karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Faktor karakteristik individu, organisasi merupakan tempat

yang anggotanya secara kolektif menetapkan tujuannya. Diperlukannya interaksi yang berkesinambungan dari komponen organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Usia, pendidikan, status perkawinan adalah karakteristik individu yang mempengaruhi keinginan untuk berpindah kerja. Faktor lingkungan kerja, mempengaruhi kesejahteraan fisik maupun sosial yang dapat menjadi bagian dari lingkungan kerja, Suhu, cuaca, konstruksi bangunan, dan lokasi kerja adalah contoh dari lingkungan fisik. Sedangkan aspek sosial budaya di lingkungan kerja dan kualitas hidup ditempat kerja termasuk dalam lingkungan sosial. Faktor kepuasan kerja, merupakan variabel psikologis yang paling sering dipelajari dalam model *intention to leave* pada tingkat individual adalah kepuasan. Faktor kepuasan terbukti berkaitan dengan keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan meliputi kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan gaji dan promosi dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja. Faktor komitmen organisasi, . Faktor komitmen organisasi, dalam studi mengenai *intention to leave*, perkembangan selanjutnya memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai bentuk perilaku yang berbeda dengan kepuasan kerja. Komitmen organisasi merujuk pada reaksi emosional (*affective*) individu terhadap keseluruhan organisasi. Sebaliknya, kepuasan kerja berkaitan dengan reaksi emosional terhadap seluruh organisasi, sementara kepuasan mengacu pada reaksi emosional terhadap aspek khusus dari pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention*. Hubungan antara keduanya bersifat negatif, di mana jika kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan cenderung rendah.

Sebaliknya, secara umum jika tingkat kepuasan kerja rendah akan menyebabkan peningkatan *turnover intention* di antara karyawan (Mufidah, 2016). Kepuasan kerja membentuk kondisi psikologis yang mendukung aspek positif, seperti penurunan tingkat stress dan kebrlanjutan kesejahteraan emosional. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini disebabkan oleh adanya hubungan langsung antara kepuasan psikologis dengan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan (Anggraini, Nasution, & Prayogi, 2023). Ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan menimbulkan rasa tidak puas yang berdampak pada menurunnya semangat kerja bahkan terkadang terpaksa melaksanakan tugas tanpa dedikasi yang optimal, sangat penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya, perusahaan perlu mengambil Langkah-langkah strategis guna meningkatkan kepuasan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas sekaligus kesejahteraan karyawan secara menyeluruh dapat tercipta (Syahidin dkk dalam (Anggraini, Nasution, & Prayogi, 2023).

Selanjutnya *workplace well-being* didefinisikan sebagai kesejahteraan yang dirasakan karyawan dalam organisasi tempat bekerja, diperoleh dari pekerjaan yang karyawan lakukan dan terkait dengan apa yang dirasakan karyawan secara keseluruhan (*Core Affect*) seperti kenyamanan atau ketidaknyamanan yang karyawan rasakan yang mempengaruhi aktivitas dan nilai intrinsik dari pekerjaan (Watoni & Suyono, 2020). Menurut Hamif, Isyandi, dan Samsir (2022) karyawan dengan kesejahteraan yang baik ditempat kerja pasti akan memberikan hasil yang

baik pula bagi perusahaan, dan atasan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa nyaman dan tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan, jika semua karyawan tidak merasa nyaman dan tidak merasa sejahtera, kemungkinan niat karyawan keluar dari perusahaan akan lebih tinggi.

Dimana perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk membantu seluruh karyawan memenuhi kewajiban dan haknya, serta memberikan arahan dan juga kebebasan untuk memenuhi kewajiban karyawan sehingga dapat menumbuhkan emosi yang positif dalam diri karyawan (Harter, Schmidt, dan Hayes, dalam (Watoni & Suyono, 2020). Selanjutnya terdapat dua dimensi dalam *workplace well-being* yaitu dimensi Intrinsik, dan dimensi Ekstrinsik.

Workplace well-being dan *turnover intention* menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja berperan penting dalam mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Wilis, Zamralita, dan Budiarto (2023) mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan di tempat kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar, dengan keterikatan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan ini. Karyawan yang merasa sejahtera di lingkungan kerja cenderung memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mengurangi *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace well-being* tidak hanya berdampak positif pada produktivitas dan komunikasi karyawan, tetapi juga dapat mengurangi biaya yang terkait dengan *turnover*, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan. Oleh karena itu,

perusahaan perlu fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mengurangi niat keluar karyawan.

Hal ini semakin didukung oleh temuan penelitian oleh Watoni & Suyono (2020), yang menemukan bahwa variabel *workplace well-being* memiliki pengaruh arah negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace well-being* yang tinggi maka *turnover intention* dalam organisasi semakin rendah, dan sebaliknya. Semakin rendah *workplace well-being* maka semakin tinggi *turnover intention* dalam perusahaan. Niat karyawan untuk keluar dipengaruhi oleh rasa kesejahteraan, sehingga perusahaan harus terus memperhatikan tingkat kesejahteraan setiap karyawan untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* (Watoni & Suyono, 2020).

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah ditulis oleh peneliti di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana “Hubungan Antara *Workplace well-being* dengan *Turnover intention* pada Awak Kapal Perusahaan Pelayaran PT. X Kota Batam”, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *workplace well-being* dengan *turnover intention* pada awak kapal PT. X kota batam.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara

workplace well-being dengan *turnover intention* pada awak kapal perusahaan pelayaran PT. X Kota Batam.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan di bidang psikologi dan bidang keilmuan lain, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang menganalisis tentang *workplace well-being* dan *turnover intention* pada karyawan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan agar perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor kesejahteraan karyawan agar tidak terjadinya *turnover intention*. Sehingga perusahaan dapat meningkatkan retensi dan menurunkan niat karyawan untuk keluar dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung pekerja.