

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin dinamis, keberhasilan sebuah perusahaan tidak lagi hanya ditentukan oleh keunggulan teknologi maupun akses pasar. Justru faktor internal seperti pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi penentu utama dalam menjaga keberlanjutan dan keunggulan kompetitif. Karyawan bukan lagi sekadar pelaksana tugas, melainkan merupakan aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas, citra, dan pertumbuhan organisasi.

PT. JH Marine merupakan perusahaan yang berdiri pada 7 September 2020 di Kota Batam dan bergerak dalam bidang manajemen kru kapal, penyediaan perbekalan kapal, suku cadang mesin, serta peralatan navigasi. Sejak didirikan, perusahaan ini terus berkembang dan menjadi salah satu penyedia layanan maritim yang diperhitungkan. Namun, dalam dua tahun terakhir, PT. JH Marine menghadapi penurunan performa yang cukup mencolok, baik dari aspek operasional maupun kualitas kinerja sumber daya manusianya.

Data internal perusahaan menunjukkan beberapa indikator penting yang mengalami kemunduran. Ketepatan waktu pengiriman menurun dari 93% pada tahun 2023 menjadi 78% di tahun 2024, yang berarti terjadi penurunan sebesar 15,05%. Tingkat kepuasan karyawan menurun dari 85% menjadi 72% (turun 15,29%), sementara jumlah keluhan pelanggan justru meningkat drastis sebesar 88,89% — dari 18 kasus menjadi 34 kasus. Tingkat pergantian (turnover) karyawan meningkat dari 5% menjadi 12% atau naik 140%, efisiensi operasional kapal menurun dari 90% menjadi 76% (turun 15,56%), dan tingkat kehadiran juga menurun dari 93,25% menjadi 83,08% (turun 10,17%).

**Tabel 1. 1 Penurunan Tingkat Kinerja PT. JH Marine Tahun 2023–2024**

No	Indikator Kinerja	Tahun 2023	Tahun 2024	Persentase Penurunan
1	Ketepatan Waktu Pengiriman	93%	78%	15,05%
2	Tingkat Kepuasan Karyawan	85%	72%	15,29%
3	Jumlah Keluhan Pelanggan	18 kasus	34 kasus	+88,89%
4	Turnover Karyawan	5%	12%	+140%
5	Efisiensi Operasional Kapal	90%	76%	15,56%
6	Tingkat Kehadiran Karyawan	93,25%	83,08%	10,17%

Sumber: Laporan Internal PT. JH Marine Tahun 2023–2024

Fenomena penurunan kinerja ini mengindikasikan adanya masalah mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu faktor yang paling mencolok adalah gaya kepemimpinan manajerial yang dinilai belum mampu menjawab dinamika lapangan secara adaptif. Gaya kepemimpinan yang tidak komunikatif atau terlalu otoriter cenderung menurunkan semangat kerja dan memperlemah loyalitas karyawan. Sejalan dengan itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti fasilitas yang kurang memadai, suasana kerja yang kaku, atau kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, juga turut berkontribusi terhadap menurunnya produktivitas. Ditambah lagi, motivasi kerja yang rendah karena kurangnya penghargaan, kurangnya kejelasan arah karier, dan lemahnya komunikasi vertikal juga menjadi pemicu ketidakpuasan karyawan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai. Penelitian oleh Andar et al. (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, hasil ini bertolak belakang dengan temuan Retnowati dan Purnomo (2024) dalam penelitiannya di PT. Sinarmonas Industries yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, Tolu et al. (2021) dan Azzha et al. (2023) menekankan pentingnya lingkungan kerja sebagai faktor pendukung utama kinerja. Lingkungan yang nyaman,

aman, dan komunikatif terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai secara signifikan. Selain itu, Tolu (2021) juga menyoroti pentingnya motivasi kerja sebagai faktor penentu. Karyawan dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, lebih tangguh dalam menghadapi tekanan, serta memiliki loyalitas kerja yang lebih kuat.

Perbedaan temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa topik ini masih terbuka untuk dikaji lebih dalam, khususnya dalam konteks perusahaan maritim seperti PT. JH Marine. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan yang lebih tepat sasaran, serta menciptakan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan masalah pada penelitian ini, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- 1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JH Marine?
- 2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JH Marine?
- 3 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JH Marine?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini disusun berdasarkan rumusan masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

- 1 Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. JH Marine.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JH Marine.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JH Marine.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis, berikut penjelasannya.

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat menambah khazanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor internal perusahaan terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Bagi manajemen PT JH Marine, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengambil keputusan strategis terkait peningkatan kinerja karyawan. Dengan mengetahui faktor mana yang paling dominan memengaruhi kinerja baik itu kepemimpinan, suasana kerja, atau motivasi. Perusahaan dapat menyusun kebijakan yang tepat sasaran dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan pelayaran.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi dan alur pemikiran dalam penelitian ini, penulisan skripsi disusun secara sistematis dalam beberapa bab, berikut susunannya.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang dari permasalahan yang diteliti, yaitu bagaimana gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat motivasi karyawan dapat memengaruhi kinerja mereka. Selain itu, bab ini juga mencakup perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, kontribusi penelitian, serta sistematika penulisan untuk memandu pembaca dalam memahami isi keseluruhan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini, disajikan berbagai teori dan konsep yang relevan tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian sebelumnya juga dikaji guna memperkuat dasar teori dan sebagai acuan dalam menyusun kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan antar variabel.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Menjelaskan pendekatan, desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis untuk mengukur pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja karyawan.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini dipaparkan hasil analisis dari data yang terkumpul, beserta pembahasannya. Hasil ini dikaitkan dengan teori dan temuan penelitian terdahulu guna memperdalam pemahaman tentang pengaruh ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Merangkum temuan utama dan memberikan saran untuk meningkatkan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi guna mendorong kinerja karyawan.

#### **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.

