

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri pelayaran memiliki peranan yang sangat vital dalam sistem logistik dan perdagangan global, di mana kapal dan kru yang mengoperasikannya menjadi penghubung penting antarnegara melalui jalur laut. Keberhasilan operasional kapal sangat tergantung pada kinerja kru, yang mempengaruhi efisiensi, keselamatan, dan efektivitas operasional. Kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari sisi personal maupun dari sistem dan budaya organisasi itu sendiri. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja memainkan peranan kunci dalam menentukan kinerja kru kapal.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki dampak langsung terhadap motivasi dan kinerja bawahannya. Menurut Setyawan & Bagasworo, (2020), semakin baik kepemimpinan dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Pemimpin yang mendukung komunikasi terbuka, memberi perhatian pada kesejahteraan tim, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja kru kapal. Sebaliknya, pemimpin yang tidak adaptif atau tidak komunikatif dapat menurunkan semangat dan kinerja tim secara keseluruhan. Namun, perlu dipahami bahwa karyawan memiliki persepsi yang berbeda terhadap kepemimpinan yang diterapkan, dan hal ini sering kali menjadi risiko yang harus diterima perusahaan dalam proses manajerial.

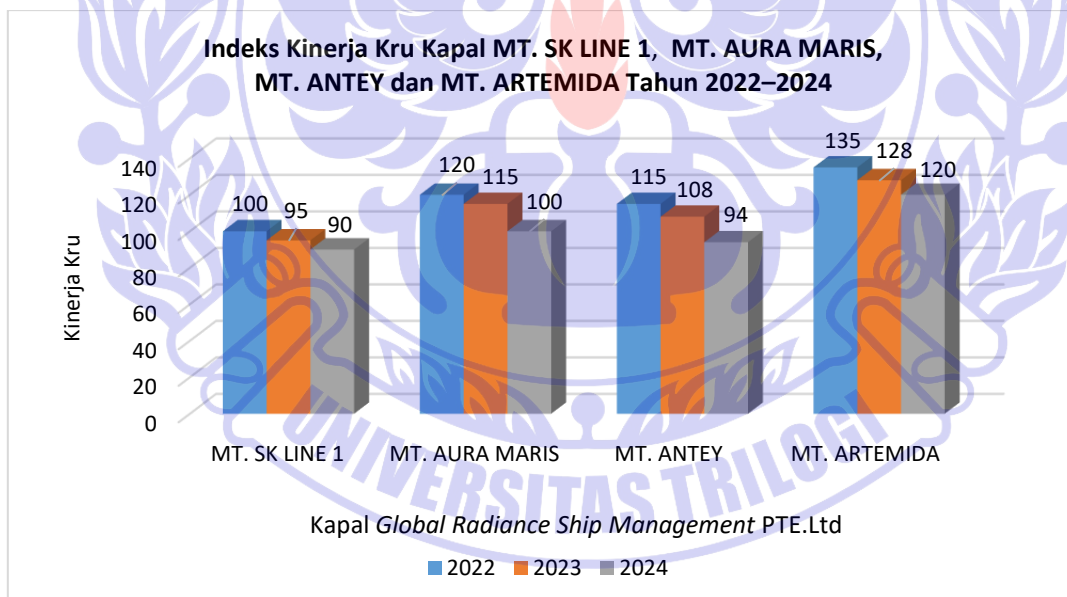
Selain itu, lingkungan kerja juga berperan besar dalam menentukan kinerja kru kapal. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik seperti pencahayaan yang baik, suhu yang nyaman, hingga hubungan interpersonal yang harmonis, dapat meningkatkan produktivitas kerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan tidak hanya mengandalkan kondisi fisik, tetapi juga harus memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka termotivasi dan merasa dihargai (Polakitang et al., 2019). Dengan begitu, karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Beban kerja, di sisi lain, dapat menjadi hambatan jika tidak dikelola dengan baik yang juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan konsentrasi, yang pada

akhirnya menurunkan kualitas kinerja. Beban kerja juga berkaitan dengan persepsi dan kapasitas individu, sehingga manajemen beban kerja harus mempertimbangkan keseimbangan antara tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia yang tersedia.

Dalam kaitannya dengan keberlangsungan perusahaan, Agustin et al., (2022) menyatakan bahwa kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Namun kenyataannya, banyak perusahaan gagal dalam meningkatkan produktivitas karena tidak menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik, sehingga kinerja karyawan menjadi rendah dalam periode tertentu. Kinerja yang rendah ini sering kali berdampak pada kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.

Kondisi ini menjadi sangat relevan bila dikaitkan dengan situasi nyata yang terjadi pada 4 Kapal di *Global Radiance Ship Management PTE.Ltd* yaitu kapal MT. SK LINE 1, MT. AURA MARIS, MT. ANTEY dan MT. ARTEMIDA di mana dalam kurun waktu tiga tahun terakhir telah terjadi penurunan kinerja kru secara bertahap, sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1. 1 Indeks Kinerja Kru Kapal MT. SK LINE 1, MT. AURA MARIS, MT. ANTEY dan MT. ARTEMIDA Tahun 2022–2024

Sumber: Laporan Tahunan *Global Radiance Ship Management PTE.Ltd*

Berdasarkan gambar tersebut, MT. SK LINE 1, mencatat skor 100 pada tahun 2022, kemudian menurun menjadi 95 pada tahun 2023, dan kembali turun menjadi 90 pada tahun 2024. Penurunan serupa terjadi pada MT. AURA MARIS yang turun dari 120 menjadi 100 dalam tiga tahun. MT. ANTEY mengalami penurunan sebesar 21 poin (dari

115 ke 94), sedangkan MT. ARTEMIDA turun sebesar 15 poin (dari 135 ke 120). Penurunan ini bersifat progresif dan berkelanjutan, bukan bersifat fluktuatif atau insidental.

Tren penurunan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang bersifat sistemik dalam organisasi kerja kapal. Fenomena ini menandakan adanya masalah yang bersifat sistemik dan bukan sekadar insidental. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tidak seimbang, minimnya pelatihan dan pengembangan kru, gaya kepemimpinan yang kurang adaptif, serta kurangnya sistem motivasi dan penghargaan, menjadi kemungkinan penyebab dari turunnya performa tersebut.

Jika permasalahan ini tidak segera diidentifikasi dan ditangani secara serius, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap keselamatan operasional kapal, keterlambatan distribusi logistik, serta meningkatnya risiko kesalahan kerja maupun kecelakaan di atas kapal. Dalam jangka panjang, hal ini juga dapat memengaruhi citra dan daya saing perusahaan pelayaran itu sendiri.

Kondisi ini menjadi semakin kritis jika dikaitkan dengan ketidaksesuaian hasil studi terdahulu. Pada variabel gaya kepemimpinan, Badrianto et al., (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil tersebut tidak sejalan dengan temuan Yanti et al., (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, Setyawan & Bagusworo, (2020) justru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal serupa juga terlihat pada variabel lingkungan kerja. Badrianto et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, temuan ini tidak konsisten dengan penelitian Setyawan & Bagusworo, (2020) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian Bague et al., (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Sementara itu, pada variabel beban kerja, terdapat perbedaan pandangan antara peneliti. Badrianto et al., (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, Agustin et al., (2022) menemukan bahwa beban kerja justru berdampak negatif terhadap kinerja, sedangkan Polakitang et al., (2019)

menyimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Inkonsistensi hasil-hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa konteks organisasi sangat mempengaruhi peran masing-masing variabel terhadap kinerja. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian yang bersifat kontekstual dan mendalam terhadap kasus nyata yang terjadi di Global Radiance Ship Management PTE.Ltd, guna menemukan faktor dominan penyebab penurunan kinerja dan menyusun rekomendasi kebijakan berbasis data. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Kru pada Global Radiance Ship Management PTE.Ltd”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja kru pada Global Radiance Ship Management PTE.Ltd?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kru pada Global Radiance Ship Management PTE.Ltd?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja kru pada Global Radiance Ship Management PTE.Ltd?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, dan pembatasan masalah sebagaimana dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian pada skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja kru pada Global Radiance Ship Management PTE.Ltd.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja kru pada Global Radiance Ship Management PTE.Ltd.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja kru pada Global Radiance Ship Management PTE.Ltd.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh melalui kegiatan penelitian skripsi ini, adalah untuk perusahaan dan untuk dunia pendidikan, yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dalam pengembangan teori dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pemahaman mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja kru kapal.
- Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan bagi kalangan akademisi dalam menyusun kerangka teori dan metodologi penelitian yang berkaitan dengan topik manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman yang berguna bagi pihak manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih optimal. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan serta strategi manajerial yang lebih tepat guna untuk meningkatkan kinerja kru kapal.

1.5. Sistematika Penulisan

Yang menjadi sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan memaparkan mengenai uraian teori berkaitan pada penyusunan penelitian yakni pengertian Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja kru dan penelitian – penelitian terdahulu dan sebagainya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan memaparkan tentang metode penelitian, sampel dan populasi penelitian, jenis dan sumber data, model penelitian, metode analisa data sebagainya.

BAB IV ANALISA HASIL PENGOLAHAN DATA

Bab ini akan menguraikan gambaran umum perusahaan sampel, analisa hasil penelitian, analisa data dari variabel – variabel yang dipakai dalam penelitian ini serta menjelaskan apakah variabel yang dipakai dapat mempengaruhi kinerja kru.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan hasil penelitian serta saran yang bermanfaat bagi, pihak – pihak terkait.

