

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Sukmawati, 2024: 133). Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja menjadi indikator penting untuk menilai keberhasilan individu maupun organisasi (Siagian, 2023: 35). Menurut Rusby (2020: 182–185), kinerja yang optimal mendukung efisiensi, produktivitas, dan pencapaian target perusahaan melalui penilaian kerja yang terukur. Khusus di industri maritim, kinerja awak kapal sangat penting karena berkaitan langsung dengan keselamatan, kelancaran operasional, dan kepuasan klien. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja awak kapal, antara lain lingkungan kerja yang mendukung, sistem keselamatan kerja yang memadai, motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, serta disiplin kerja (Wulandari, 2020: 1–5; Sukmawati, 2024: 134). Oleh sebab itu, pemahaman menyeluruh tentang faktor-faktor penentu kinerja perlu dilakukan agar perusahaan mampu mengoptimalkan peran awak kapal sesuai tuntutan operasional.

Dalam industri maritim, khususnya pada sektor pelayaran lepas pantai (offshore), kinerja awak kapal menjadi faktor krusial dalam menjamin kelancaran dan keselamatan operasional perusahaan. PT. Vallianz Offshore Maritim, sebagai perusahaan penyedia jasa kelautan lepas pantai, sangat bergantung pada profesionalisme dan kinerja tinggi dari awak kapalnya untuk memenuhi standar operasional internasional serta menjaga kepuasan klien. Dalam konteks ini, tiga faktor utama yang sangat memengaruhi kinerja awak kapal adalah lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kru. Sistem keselamatan kerja yang baik sangat diperlukan untuk mengurangi risiko kecelakaan dalam situasi kerja yang ekstrem dan penuh tekanan. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan awak kapal terhadap prosedur operasional standar. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai tantangan terkait implementasi ketiga aspek tersebut, yang berdampak pada fluktuasi kinerja awak kapal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja awak kapal di PT. Vallianz Offshore Maritim.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauziah, Astuti, dan Mahaputra (2022) pada CV. Elraya Group menunjukkan bahwa keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa penggunaan alat pelindung diri (APD), kondisi tempat kerja, serta kepatuhan terhadap waktu kerja memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja secara nyata. Hasil uji regresi linier berganda mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja. Koefisien determinasi sebesar 34,5% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat urgensi untuk mengelola ketiga aspek tersebut secara optimal, terutama dalam konteks kerja yang menuntut konsistensi dan keselamatan tinggi seperti yang dihadapi awak kapal pada PT. Vallianz Offshore Maritim.

Temuan-temuan tersebut turut diperkuat oleh berbagai hasil penelitian terdahulu. Nurdin, Erislan, dan Ramli (2023) dalam penelitiannya pada PT. BIIC Berca Cables menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta dilengkapi dengan fasilitas memadai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Namun demikian, tidak semua hasil penelitian menunjukkan konsistensi. Kaharudin et al. (2021) dalam studi yang dilakukan di Universitas Pelita Bangsa mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi berupa disiplin kerja. Artinya, perbaikan lingkungan kerja hanya akan berdampak pada peningkatan kinerja jika diiringi oleh peningkatan kedisiplinan pegawai. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bisa bervariasi tergantung pada konteks organisasi, budaya kerja, dan karakteristik tenaga kerja yang terlibat.

Selain lingkungan kerja, aspek keselamatan kerja juga menjadi fokus penting dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan elemen krusial, khususnya di sektor industri dengan tingkat risiko tinggi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hadi dan Ramdani (2024) dalam studinya di PT Perkebunan Nusantara III Sukamaju mencatat bahwa keselamatan kerja

bersama disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 31,9% terhadap kinerja pegawai. Hal serupa ditunjukkan dalam penelitian oleh Muafi dan Hawignyo (2022) di PT Mesindo Tekninesia, di mana keselamatan kerja secara parsial memengaruhi kinerja sebesar 18,1%. Untuk memahami konteks ini lebih dalam, *Safety Climate Model* yang dikembangkan oleh Zohar (1980) memberikan kerangka teoritis penting dalam menilai persepsi kolektif karyawan terhadap prioritas keselamatan di tempat kerja. Model ini menekankan pentingnya komitmen manajemen terhadap keselamatan, pelatihan yang memadai, komunikasi risiko yang efektif, serta kepemimpinan yang mendukung budaya keselamatan sebagai elemen kunci dalam mencegah kecelakaan dan meningkatkan kinerja awak kapal. Namun demikian, hasil berbeda ditemukan oleh Sudarnaya dan Adnyani (2022) yang meneliti di Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja. Mereka menyatakan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, Nur, Makkasau, dan Bachri (2023) menemukan bahwa pasca pandemi, keselamatan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga efektivitasnya sangat tergantung pada konteks organisasi, implementasi teknis, dan budaya kerja perusahaan.

Sementara itu, Disiplin kerja secara konsisten menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Disiplin kerja merupakan bentuk komitmen individu terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, dan hal ini tercermin dalam hasil penelitian Hadi dan Ramdani (2024), yang menunjukkan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja di PT Perkebunan Nusantara III. Naima dan Aransyah (2023) juga mencatat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Pelindo Samarinda. Dalam penelitian Muafi dan Hawignyo (2022), disiplin kerja bahkan menjadi variabel dominan dengan kontribusi sebesar 34,6% terhadap kinerja. Pandangan ini selaras dengan Teori Dua Faktor Herzberg (1959), yang membedakan antara motivator seperti pencapaian dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta hygiene factors seperti kondisi kerja dan kebijakan organisasi yang meskipun tidak meningkatkan kepuasan secara langsung, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan jika diabaikan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang baik merupakan bagian penting dari penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja. Bahkan ketika keselamatan kerja tidak terbukti signifikan, seperti yang terlihat dalam studi Sudarnaya dan Adnyani (2022) serta

Nur, Makkasau, dan Bachri (2023), disiplin kerja tetap menunjukkan pengaruh yang konsisten terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini mempertegas bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia sangat bergantung pada pembentukan budaya disiplin yang kuat dan berkelanjutan.

Fenomena yang terjadi di PT. Vallianz Offshore Maritim selama tiga tahun terakhir menunjukkan tren penurunan kinerja awak kapal yang cukup signifikan. Berdasarkan data internal perusahaan, pada tahun 2021 tingkat pencapaian kinerja awak kapal tercatat sebesar 92%, kemudian menurun menjadi 87% pada tahun 2022, dan kembali menurun menjadi 81% pada tahun 2023. Dengan demikian, terjadi penurunan akumulatif sebesar 11% dalam kurun waktu tiga tahun. Penurunan ini tidak hanya berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan, tetapi juga ditandai dengan meningkatnya jumlah laporan ketidaksesuaian prosedur kerja (non-conformity reports) dan menurunnya indeks kepuasan klien terhadap layanan yang diberikan oleh awak kapal. Berdasarkan hasil evaluasi manajemen, beberapa faktor utama yang diduga menjadi penyebab penurunan ini adalah kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal, meningkatnya insiden kecelakaan kerja ringan, rendahnya kepatuhan terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), serta tingginya tingkat ketidakhadiran pada sebagian kru. Faktor-faktor tersebut secara langsung berkaitan dengan tiga aspek penting, yaitu lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan disiplin kerja, yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

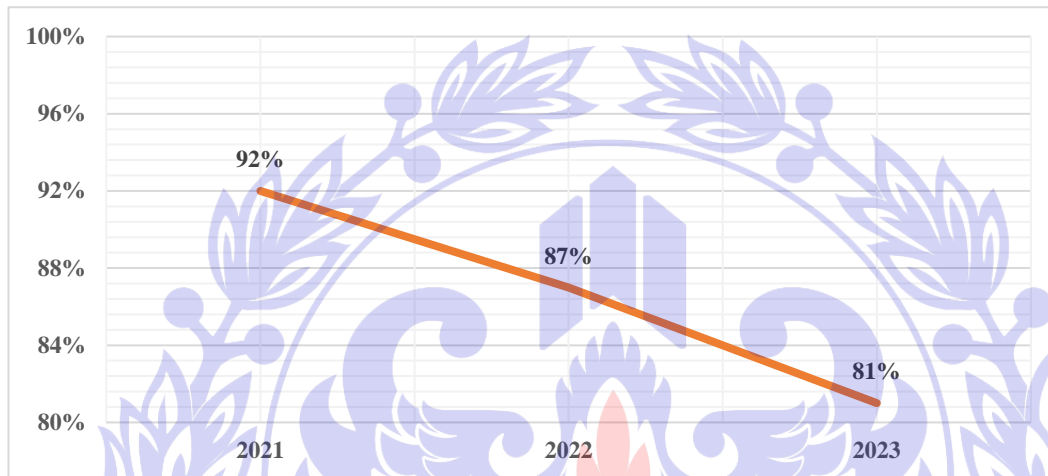
Tabel 1.1 Rekapitulasi Indikator Penurunan Kinerja Awak Kapal PT. Vallianz Offshore Maritim Tahun 2021–2023

No	Indikator Masalah	2021	2022	2023	Tren	Keterangan
1	Tingkat Pencapaian Kinerja (%)	92%	87%	81%	-11%	Penurunan akumulatif 3 tahun
2	Jumlah Laporan Non-Conformity (Laporan Ketidakesuaian Prosedur)	12 laporan	18 laporan	25 laporan	+108%	Naik lebih dari dua kali lipat
3	Indeks Kepuasan Klien (skala 1–100)	88	84	78	-10 pts	Turun konsisten tiap tahun
4	Insiden Kecelakaan Kerja Ringan (kasus)	3 kasus	6 kasus	9 kasus	+200%	Peningkatan signifikan
5	Kepatuhan Penggunaan APD (%)	95%	89%	83%	-12%	Penurunan kepatuhan

No	Indikator Masalah	2021	2022	2023	Tren	Keterangan
6	Tingkat Ketidakhadiran Awak Kapal (%)	4%	6%	9%	+5%	Tren absen makin tinggi

Sumber: Data Internal PT. Vallianz Offshore Maritim (Diolah), 2025

Visualisasi tren pada Gambar 1.1 berikut ini bertujuan mendukung data kuantitatif dalam Tabel 1.1 sehingga pembaca dapat melihat pola penurunan kinerja awak kapal secara lebih komprehensif.



Gambar 1.1 Tren Penurunan Kinerja Awak Kapal PT. Vallianz Offshore Maritim Tahun 2021–2023

Sumber: Data Internal PT. Vallianz Offshore Maritim, data diolah (2025)

Melihat fenomena penurunan kinerja tersebut, penelitian ini menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan sebagai alat evaluatif dan diagnostik guna membantu PT. Vallianz Offshore Maritim dalam mengidentifikasi faktor-faktor penyebab menurunnya kinerja awak kapal serta merumuskan strategi perbaikan yang berbasis pada data empiris. Secara khusus, penelitian ini akan mengkaji sejauh mana lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja awak kapal secara parsial. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menyempurnakan kebijakan internal, menyusun prosedur operasional standar (SOP), serta mengoptimalkan program pelatihan dan pengawasan terhadap awak kapal secara lebih efektif dan berkelanjutan. Dari sisi akademik, penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur ilmiah mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor pelayaran lepas pantai, yang selama ini masih relatif terbatas dibandingkan dengan sektor industri lainnya seperti manufaktur atau jasa pada umumnya.

Fenomena penurunan kinerja awak kapal yang terjadi di PT. Vallianz Offshore Maritim mencerminkan tantangan serupa yang juga dihadapi oleh perusahaan pelayaran lepas pantai lainnya di Indonesia. Berdasarkan laporan tahunan PT. Logindo Samudramakmur Tbk tahun 2023, perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola efisiensi operasional kapal dan sumber daya manusia, termasuk awak kapal. Laporan tersebut menegaskan bahwa peningkatan efektivitas awak kapal merupakan salah satu fokus strategis dalam menjaga keberlanjutan bisnis (PT. Logindo Samudramakmur Tbk, 2023, Laporan Tahunan, hlm. 47). Hal ini diperkuat oleh data dari PT. Wintermar Offshore Marine Tbk yang dalam Laporan Tahunan 2023 menyebutkan bahwa total awak kapal yang dikelola sebanyak 843 orang. Perusahaan tersebut secara aktif melaksanakan program penilaian kinerja, pelatihan, serta kampanye kesehatan fisik dan mental guna meningkatkan kinerja dan kesejahteraan kru (Wintermar Offshore Marine Tbk, 2023, Annual Report, hlm. 71–75).

Lebih lanjut, Kementerian Perhubungan Republik Indonesia dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2023 menekankan pentingnya penguatan sistem keselamatan kerja dan pembinaan SDM pelaut sebagai salah satu indikator strategis dalam sektor transportasi laut (Kemenhub RI, 2023, LKIP, hlm. 82–83). Hal ini menunjukkan bahwa isu-isu terkait lingkungan kerja yang kurang kondusif, peningkatan risiko keselamatan, serta rendahnya tingkat kedisiplinan awak kapal merupakan persoalan sistemik dalam industri pelayaran lepas pantai nasional. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya relevan dalam konteks PT. Vallianz Offshore Maritim, tetapi juga penting sebagai kontribusi akademik dalam merumuskan rekomendasi strategis berbasis data empiris untuk industri pelayaran secara umum.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri, namun sebagian besar fokus kajian tersebut masih terbatas pada sektor manufaktur, jasa umum, maupun institusi pemerintahan. Penelitian yang secara spesifik menyoroti keterkaitan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja awak kapal di sektor pelayaran lepas pantai masih sangat terbatas. Selain itu, studi yang mengintegrasikan ketiga variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan disiplin kerja secara simultan dalam satu model analisis komprehensif terhadap kinerja awak kapal juga belum banyak dilakukan, terutama dalam konteks perusahaan offshore yang menghadapi kompleksitas

kerja tinggi seperti PT. Vallianz Offshore Maritim. Beberapa studi bahkan menunjukkan hasil yang tidak konsisten, khususnya terkait pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang dalam beberapa kasus tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja, tergantung pada karakteristik dan kultur organisasi. Oleh karena itu, terdapat celah penelitian (*research gap*) yang perlu diisi melalui studi ini guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan spesifik terhadap kondisi lapangan, serta memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia dalam konteks industri pelayaran offshore.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Vallianz Offshore Maritim?
2. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Vallianz Offshore Maritim?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Vallianz Offshore Maritim?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Vallianz Offshore Maritim.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Vallianz Offshore Maritim.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Vallianz Offshore Maritim.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor pelayaran lepas pantai, sekaligus mengembangkan teori perilaku kerja melalui pendekatan integratif terhadap variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan disiplin kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar evaluasi oleh manajemen PT. Vallianz Offshore Maritim dalam meningkatkan kinerja awak kapal melalui perbaikan lingkungan kerja, sistem keselamatan, dan penegakan disiplin kerja.
2. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi strategis bagi perusahaan pelayaran lainnya dalam menyusun sistem manajemen awak kapal yang lebih efisien dan berorientasi pada keselamatan serta produktivitas.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini disusun untuk memberikan gambaran yang sistematis dan terstruktur dalam proses penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja awak kapal di PT. Vallianz Offshore Maritim. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah yang menguraikan pentingnya lingkungan kerja, keselamatan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja awak kapal, dilengkapi dengan fenomena penurunan kinerja di PT. Vallianz Offshore Maritim. Bab ini juga mencantumkan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian (teoritis dan praktis), ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan skripsi secara umum.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang relevan terkait dengan variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, keselamatan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan/awak kapal. Selain itu, bab ini juga menguraikan penelitian-penelitian terdahulu sebagai landasan, serta pengembangan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan data yang telah diperoleh dari responden. Disajikan dalam bentuk deskriptif statistik, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis

regresi, uji t dan uji F, serta interpretasi hasil penelitian sesuai dengan hipotesis. Bab ini juga berisi pembahasan hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori maupun temuan penelitian terdahulu.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dari hasil penelitian, serta saran-saran yang dapat diberikan baik kepada perusahaan tempat studi kasus dilakukan maupun untuk penelitian selanjutnya. Saran disusun berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi daftar referensi atau sumber-sumber yang digunakan dalam penyusunan skripsi, baik berupa buku, jurnal ilmiah, artikel, maupun sumber lainnya yang relevan.

LAMPIRAN

Berisi dokumen penunjang seperti kuesioner penelitian, dokumentasi gambar, hasil olah data statistik (SmartPLS) dan dokumen lainnya.

