

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

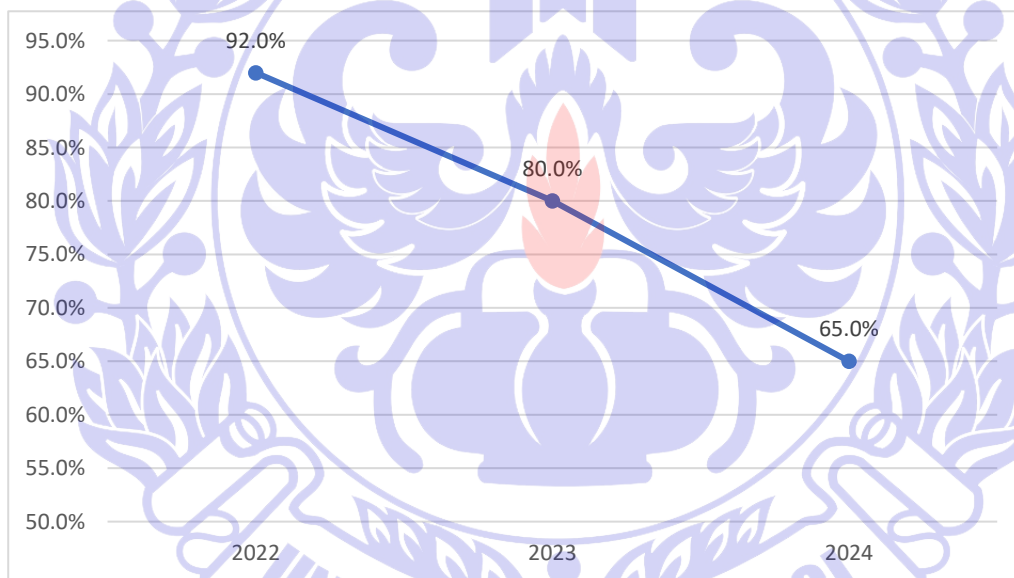
Dalam era persaingan global yang semakin ketat, industri pelayaran dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan keselamatan operasional dengan mengandalkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berkinerja tinggi. Bahri Ship Management, sebagai anak perusahaan dari Saudi National Shipping Company, merupakan salah satu entitas penting dalam industri pelayaran internasional yang mengelola berbagai jenis kapal seperti VLCC (*Very Large Crude Carrier*), *chemical tankers*, dan *general cargo vessels*. Keberhasilan operasional Bahri Ship Management tidak hanya bergantung pada teknologi dan sistem manajemen modern, tetapi juga pada kinerja awak kapal yang menjadi ujung tombak pelaksanaan kegiatan di atas kapal. Kinerja ini sangat dipengaruhi oleh faktor internal awak kapal itu sendiri, seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan langsung, tingkat kedisiplinan individu, dan kualitas pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja di atas kapal menuntut profesionalisme tinggi, adaptabilitas, dan kepatuhan terhadap standar internasional seperti ISM Code dan SOLAS. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan memainkan peranan krusial dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, memotivasi awak kapal, serta meningkatkan koordinasi dalam tim. Di sisi lain, disiplin kerja merupakan cerminan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan operasional, sedangkan pelatihan kerja berfungsi sebagai upaya penguatan kompetensi teknis maupun non-teknis dalam menghadapi tantangan kerja di laut. Ketiga faktor tersebut secara simultan dapat memengaruhi kinerja awak kapal dalam menjalankan tugasnya secara efisien, efektif, dan aman. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja awak kapal di lingkungan Bahri Ship Management.

Fenomena yang terjadi di Bahri Ship Management selama tiga tahun terakhir menunjukkan adanya tren penurunan kinerja awak kapal dalam hal kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan kesiapan operasional. Berdasarkan data internal perusahaan, tingkat kepatuhan awak kapal terhadap prosedur keselamatan tercatat sebesar 92% pada tahun 2021, namun mengalami penurunan menjadi 80% pada tahun 2022, dan terus menurun hingga 64% pada tahun 2023. Penurunan ini tercermin dari meningkatnya kasus

pelanggaran seperti tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) saat bekerja di area dek terbuka serta kelalaian dalam pelaksanaan permit to work pada pekerjaan berisiko tinggi. Selain itu, kepatuhan terhadap pencatatan logbook pemeliharaan mesin utama dan auxiliary equipment juga menunjukkan penurunan, yang mengindikasikan kurang optimalnya pelaksanaan tanggung jawab teknis di atas kapal.

Situasi tersebut menimbulkan kekhawatiran terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja yang diberikan kepada awak kapal. Ketiga faktor tersebut berperan penting dalam membentuk perilaku kerja, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta kesiapan operasional awak kapal secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi penurunan kinerja awak kapal di lingkungan Bahri Ship Management.



Gambar 1.1 Tren Penurunan Kepatuhan dan Dokumentasi Awak Kapal Bahri Ship Management Tahun 2021–2023

Sumber: Laporan Internal Departemen Operasi Bahri Ship Management (2021–2023). (Diolah Peneliti, 2025)

Kelemahan dalam dokumentasi ini tidak hanya mencerminkan rendahnya kedisiplinan administrasi, tetapi juga berdampak signifikan terhadap hasil audit ISM Code dan proses inspeksi pelabuhan (Port State Control), yang pada akhirnya dapat mengganggu jadwal operasional kapal dan menurunkan citra profesional perusahaan. Selain itu, tingkat kehadiran awak kapal juga menunjukkan penurunan selama tiga tahun terakhir. Jika pada tahun 2021 tingkat kehadiran tercatat sebesar 88%, maka pada tahun

2022 turun menjadi 84%, dan kembali menurun hingga 82,5% pada tahun 2023. Tren ini mempertegas adanya permasalahan dalam hal disiplin kerja dan manajemen tanggung jawab individu, yang berdampak terhadap kestabilan operasional, kekompakan tim di atas kapal, serta potensi kerugian operasional bagi perusahaan secara menyeluruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Lutfia Yuliandani et al. (2023) di PT Pertamina Patra Niaga TBBM Surabaya Group menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan ditemukan sebagai variabel yang paling dominan dibandingkan disiplin kerja dan pelatihan. Sebaliknya, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian oleh Jonmaianto Sihombing et al. (2024) di PT Trisakti Karya Nusantara, di mana gaya kepemimpinan meskipun berpengaruh, namun tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,968 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi tertentu, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada budaya organisasi, konteks kerja, dan persepsi bawahan terhadap gaya yang diterapkan.

Selanjutnya pada penelitian terdahulu memberikan gambaran yang beragam mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Mahendra et al. (2022) dalam konteks sektor makanan cepat saji menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, studi oleh Wahidiah dan Kurniawan (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Sementara itu, Labbase et al. (2023) menyatakan bahwa di lingkungan kantor BPJS Ketenagakerjaan, disiplin kerja memberikan pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variasi hasil ini menandakan bahwa pengaruh disiplin kerja bersifat kontekstual dan perlu diuji secara spesifik di sektor maritim yang memiliki karakteristik kerja unik.

Demikian pula, hasil penelitian terkait pelatihan kerja juga menunjukkan ketidakkonsistenan. Yunianto & Sugeng (2024) menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan DKI Jakarta. Namun, Wahidiah dan Kurniawan (2024) serta Elisabeth (2024) menemukan bahwa pelatihan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di sektor pemerintahan dan bandara. Sebaliknya, hasil penelitian oleh Labbase et al. (2023) dalam konteks BPJS menunjukkan pelatihan memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan.

Inkonsistensi temuan ini membuka peluang untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana pelatihan kerja berdampak dalam lingkungan kerja maritim yang khas.

Kinerja awak kapal merupakan outcome penting dari pengelolaan SDM di sektor pelayaran. Beberapa penelitian terdahulu seperti oleh Elisabeth (2024) menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, Labbase et al. (2023) justru menemukan bahwa kedua variabel tersebut tidak memberikan pengaruh signifikan dalam konteks BPJS. Perbedaan temuan ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih kontekstual dalam mengukur kinerja, terutama di lingkungan kerja maritim dengan tekanan tinggi, standar keselamatan ketat, serta keterbatasan sumber daya selama pelayaran.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri, namun masih terdapat kesenjangan penelitian khususnya dalam konteks industri pelayaran internasional seperti Bahri Ship Management yang memiliki karakteristik lingkungan kerja ekstrem, standar keselamatan tinggi, serta sistem operasional global. Sebagian besar studi sebelumnya dilakukan di sektor pemerintahan, manufaktur, atau jasa umum dengan struktur organisasi dan pola kerja yang berbeda dari sektor maritim. Selain itu, inkonsistensi hasil mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja menunjukkan adanya kebutuhan untuk menguji ulang hubungan variabel tersebut dalam konteks kerja awak kapal, yang dituntut untuk bekerja dalam situasi isolasi, tekanan tinggi, dan keterbatasan fasilitas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menghadirkan bukti empiris dari sektor pelayaran global, khususnya melalui studi kasus pada Bahri Ship Management.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa menurunnya kinerja awak kapal di Bahri Ship Management perlu ditelaah lebih dalam dari sisi internal organisasi, khususnya terkait gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja. Ketiga variabel ini diyakini memiliki kontribusi strategis dalam membentuk perilaku kerja, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta mendukung pencapaian efisiensi operasional. Dengan mempertimbangkan kompleksitas dan tantangan kerja di atas kapal yang berbeda dari sektor lain, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam memperkuat sistem pengelolaan SDM di sektor

pelayaran global, sekaligus menjadi dasar rekomendasi bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja awak kapal secara berkelanjutan.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja awak kapal pada Perusahaan Bahri Ship Management?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja awak kapal pada Perusahaan Bahri Ship Management?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja awak kapal pada Bahri Ship Management?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja awak kapal pada Perusahaan Bahri Ship Management.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja awak kapal pada Perusahaan Bahri Ship Management.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja awak kapal pada Perusahaan Bahri Ship Management.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja awak kapal di sektor pelayaran internasional.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi manajemen Bahri Ship Management, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja awak kapal melalui pendekatan kepemimpinan yang sesuai, penguatan disiplin kerja, serta pengembangan program pelatihan yang lebih terstruktur dan relevan.
2. Bagi industri pelayaran secara umum, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk memahami faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja awak kapal dalam

menghadapi tantangan operasional di lingkungan kerja maritim yang kompleks dan berisiko tinggi.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam beberapa bab yang saling berkaitan untuk memberikan pemahaman yang sistematis dan terstruktur sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah yang menjelaskan pentingnya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja sebagai dua elemen fundamental dalam meningkatkan kinerja awak kapal, khususnya di lingkungan kerja maritim internasional yang kompleks seperti di Perusahaan Bahri Ship Management. Fenomena penurunan kepatuhan prosedural, peningkatan pelanggaran kerja, dan rendahnya dokumentasi operasional menjadi landasan utama dilakukannya penelitian ini. Selanjutnya, disusun rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian, tujuan penelitian yang mengarahkan fokus kajian, manfaat penelitian baik dari sisi akademis maupun praktis, serta sistematika penulisan untuk memberikan gambaran umum struktur penelitian secara menyeluruh.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kinerja awak kapal. Teori-teori tersebut digunakan sebagai fondasi dalam membangun kerangka pemikiran konseptual. Selain itu, dipaparkan juga hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai bahan perbandingan dan penguat, serta dirumuskan hipotesis penelitian yang akan diuji secara empiris.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian adalah awak kapal yang bekerja di bawah manajemen Bahri Ship Management. Penjelasan rinci disampaikan mengenai populasi dan sampel, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data seperti regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden, termasuk gambaran umum perusahaan Bahri Ship Management sebagai lokasi studi. Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan dianalisis untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja awak kapal. Selanjutnya, hasil penelitian ini dibandingkan dan dikaitkan dengan teori serta hasil penelitian terdahulu untuk memperkuat interpretasi dan pembahasan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyimpulkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja awak kapal di Bahri Ship Management. Kesimpulan dibuat berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis. Selain itu, disampaikan saran-saran praktis yang dapat digunakan oleh pihak manajemen perusahaan sebagai bahan evaluasi dan pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja awak kapal di masa mendatang, khususnya dalam menghadapi tantangan operasional pelayaran global.

