

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Disiplin kerja memegang peran penting sebagai dasar tercapainya kinerja optimal awak kapal, karena melalui disiplin yang baik, awak kapal dapat melaksanakan tugas sesuai prosedur dan peraturan keselamatan yang berlaku. Menurut Kristanti dkk. (2023:54), disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Di samping itu, pelatihan navigasi juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kemampuan teknis dan keterampilan operasional awak kapal. Priyono & Marnis (2008:95) menegaskan bahwa pelatihan yang terencana dan terarah akan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan kerja karyawan, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

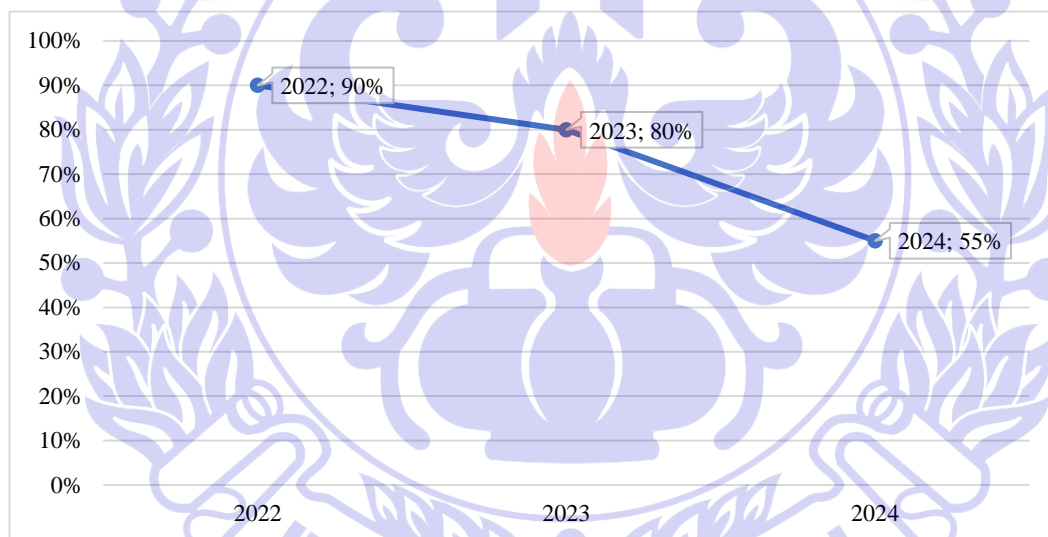
Sejalan dengan pentingnya disiplin dan pelatihan, komunikasi juga menjadi aspek penentu dalam mendukung keselamatan dan efektivitas kerja di atas kapal. Komunikasi yang jelas dan lancar antara atasan, rekan kerja, maupun pihak eksternal dapat mencegah terjadinya miskomunikasi yang berisiko fatal. Rosita dkk. (2024:145) menjelaskan bahwa komunikasi kerja adalah proses pertukaran informasi yang harus dilakukan dengan baik agar tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian, disiplin kerja, pelatihan navigasi, dan komunikasi yang terkelola dengan baik diharapkan dapat saling mendukung dalam meningkatkan kinerja awak kapal.

Dalam mendukung keselamatan dan kelancaran operasional, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penentu yang tidak kalah penting. Awak kapal di PT. Gaia Bahtera Indonesia dituntut untuk selalu mematuhi standar prosedur operasional, aturan keselamatan, serta instruksi kerja yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan kepatuhan terhadap jadwal kerja, penggunaan peralatan secara tepat, dan penerapan prosedur navigasi yang benar. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menimbulkan risiko kelalaian, pelanggaran prosedur keselamatan, serta konflik di antara awak kapal yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja kapal secara keseluruhan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja, pelatihan navigasi, dan komunikasi terhadap kinerja awak kapal

pada PT. Gaia Bahtera Indonesia. Diharapkan melalui penelitian ini dapat ditemukan gambaran nyata mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kinerja awak kapal secara optimal. Dengan demikian, keberhasilan pelayaran dan efisiensi operasional kapal dapat tercapai demi mendukung daya saing perusahaan di industri maritim global.

Di tengah dinamika persaingan industri pelayaran, PT. Gaia Bahtera Indonesia menghadapi tantangan serius terkait penurunan kinerja awak kapal yang berdampak pada menurunnya efisiensi operasional. Fenomena ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas sumber daya manusia, khususnya melalui pelatihan navigasi dan penguatan komunikasi, belum berjalan optimal. Disiplin kerja awak kapal yang tidak konsisten juga memengaruhi stabilitas operasional kapal, sehingga perusahaan perlu mengevaluasi faktor-faktor internal yang berkontribusi pada penurunan ini.



**Gambar 1.1 Tren Penurunan Kinerja Awak Kapal PT. Gaia Bahtera Indonesia Tahun 2022 s.d 2024**

*Sumber: Laporan Internal Audit Divisi SDM PT. Gaia Bahtera Indonesia*

Berdasarkan data laporan audit internal, efisiensi operasional kapal yang sebelumnya stabil di angka 90% mengalami penurunan signifikan. Pada tahun 2022, tingkat kinerja turun 10% dari capaian ideal, kemudian kembali menurun sebesar 10% pada tahun 2023, hingga mencapai penurunan total 20% di tahun 2024. Penurunan ini juga sejalan dengan temuan bahwa pelatihan navigasi belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan operasional di lapangan, sedangkan komunikasi awak kapal dengan pihak

internal maupun eksternal masih sering terkendala. Masalah disiplin kerja juga muncul melalui peningkatan pelanggaran prosedur kerja dan ketidakpatuhan awak kapal terhadap jadwal operasional.

Jika dibandingkan dengan capaian kinerja di tahun 2020 dan 2021, kondisi ini menunjukkan penurunan yang cukup kontras. Pada periode 2020–2021, perusahaan mencatat tingkat kinerja awak kapal berada di atas 90% dengan pelaksanaan pelatihan rutin serta pengawasan disiplin kerja yang lebih terstruktur. Namun, mulai 2022, penurunan terlihat seiring dengan berkurangnya intensitas pelatihan navigasi dan lemahnya evaluasi sistem komunikasi di atas kapal. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja, pelatihan navigasi, dan komunikasi memiliki hubungan erat dengan kinerja awak kapal, sehingga perlu menjadi perhatian serius manajemen agar tren penurunan ini tidak berlanjut pada tahun-tahun berikutnya.

Penelitian Gilbert Saferius, Hendra Nazmi, Elisya Simalango, dan Veronica (2020) pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Sebaliknya, hasil penelitian Putro Dimas Yunanto (2025) pada CV. Xcom Media EPSON GROUP menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila tidak didukung oleh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada kondisi perusahaan serta faktor-faktor pendukung lainnya.

Sementara itu, beberapa penelitian juga menyoroti pentingnya pelatihan dalam mendukung peningkatan kinerja awak kapal. Hutagaol et al. (2019) di PDAM Tirtanadi Medan membuktikan bahwa pelatihan yang terarah mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian pengetahuan dan keterampilan kerja yang relevan. Temuan serupa disampaikan oleh Neolaka et al. (2024) yang menjelaskan bahwa pelatihan yang tepat sasaran terbukti efektif dalam mendorong kinerja di sektor industri. Namun demikian, hasil berbeda ditemukan oleh Samosir et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama jika materi pelatihan kurang relevan atau metode yang digunakan tidak sesuai dengan kebutuhan kerja. Penelitian Shefani dan Jaya (2024) di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung juga menguatkan bahwa pelatihan yang kurang terencana dan tidak dievaluasi

secara menyeluruh cenderung tidak mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Di sisi lain, variabel komunikasi juga terbukti berperan penting dalam mendukung kinerja awak kapal. Penelitian Saferius et al. (2020) pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena komunikasi yang jelas mampu memperjelas tugas, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan koordinasi. Penelitian Neolaka et al. (2024) juga mendukung temuan tersebut dengan menyebutkan bahwa komunikasi kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja di lingkungan industri. Meskipun demikian, Samosir et al. (2024) menekankan bahwa pengaruh komunikasi kadang terbatas jika tidak disertai dukungan teknologi komunikasi yang memadai. Beberapa penelitian lain pun menyoroti bahwa hambatan komunikasi internal, perbedaan persepsi, atau budaya kerja yang kurang mendukung dapat memengaruhi efektivitas komunikasi dalam meningkatkan kinerja awak kapal.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu, terlihat adanya celah penelitian (*research gap*) terkait keterkaitan disiplin kerja, pelatihan navigasi, dan komunikasi dengan kinerja awak kapal yang belum banyak diteliti secara terpadu, khususnya pada konteks perusahaan pelayaran seperti PT. Gaia Bahtera Indonesia. Kondisi tren penurunan kinerja dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa pendekatan peningkatan kompetensi awak kapal tidak cukup hanya melalui pelatihan teknis, tetapi juga memerlukan penegakan disiplin kerja dan manajemen komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dan mendesak untuk dilakukan guna memberikan gambaran empiris sekaligus rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi perbaikan kinerja awak kapal secara menyeluruh, sehingga mampu mendukung keselamatan, efisiensi operasional, dan daya saing PT. Gaia Bahtera Indonesia di industri maritim global.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja awak kapal di PT. Gaia Bahtera Indonesia?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja awak kapal di PT. Gaia Bahtera Indonesia?

3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja awak kapal di PT. Gaia Bahtera Indonesia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja awak kapal di PT. Gaia Bahtera Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja awak kapal di PT. Gaia Bahtera Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja awak kapal di PT. Gaia Bahtera Indonesia.

### **1.4. Manfaat penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan teori disiplin kerja menurut Siagian (2023), teori pelatihan menurut Wibowo (2020), teori komunikasi organisasi menurut Robbins dan Judge (2017), serta teori kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017). Penelitian ini memberikan kontribusi empiris atas penerapan teori-teori tersebut dalam konteks kinerja awak kapal di industri pelayaran.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Sebagai bahan masukan bagi manajemen PT. Gaia Bahtera Indonesia dalam merumuskan kebijakan peningkatan disiplin kerja, efektivitas pelatihan navigasi, dan perbaikan sistem komunikasi awak kapal.
2. Sebagai dasar pertimbangan bagi pihak terkait dalam merancang program pengembangan awak kapal yang lebih relevan dan berkelanjutan guna mendukung keselamatan dan efisiensi operasional kapal.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan sebagai panduan bagi pembaca dalam

memahami alur penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, pelatihan navigasi, dan komunikasi terhadap kinerja awak kapal di PT. Gaia Bahtera Indonesia..

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori-teori yang relevan mengenai disiplin kerja, pelatihan navigasi, komunikasi, dan kinerja awak kapal. Selain itu, diuraikan juga hasil penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran konseptual yang mendasari penelitian ini..

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, pelatihan navigasi, dan komunikasi terhadap kinerja awak kapal.

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

Bab ini menyajikan hasil pengolahan dan analisis data, serta pembahasan mengenai temuan penelitian dengan menghubungkannya dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memuat kesimpulan yang menjawab rumusan masalah dan saran praktis bagi PT. Gaia Bahtera Indonesia serta pihak terkait dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, pelatihan navigasi, dan komunikasi untuk mendukung kinerja optimal awak kapal.

