

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sektor pelayaran merupakan sektor yang berfokus pada bidang penyediaan jasa operasional kapal, penyewaan kapal hingga jasa dalam mengangkut cargo (Prawoto et al., 2024). Sektor pelayaran menjadi unit vital dalam perdagangan global karena lebih dari 80% volume perdagangan internasional diangkut melalui laut (Octavianus et al., 2020). Pelayaran berperan sebagai penghubung antar negara dan benua, dengan adanya sektor pelayaran memungkinkan distribusi barang dalam skala besar dapat diakomodasi dengan biaya yang relatif efisien. Sebagai salah satu negara kepulauan Indonesia juga memainkan peran strategis di bidang pelayaran dalam mendukung konektivitas antar wilayah dan pemerataan ekonomi. Selain itu, sektor ini juga menciptakan lapangan kerja bagi jutaan orang, mulai dari kru kapal hingga tenaga pendukung di pelabuhan.

Pentingnya sektor pelayaran dalam memainkan peran strategis dalam skala nasional perlu didukung dengan adanya pelayanan yang berkualitas. Pelayanan yang berkualitas dapat diupayakan dengan adanya kinerja yang maksimal (Ferdinandito & Haryani, 2021). Upaya ini seharusnya dapat dijalankan oleh para kru kapal. Perusahaan dalam bidang pelayaran harus mampu menjaga serta meningkatkan kualitas sumber daya para kru kapal. Hal ini menjadi penting untuk diupayakan agar kinerja dalam kegiatan operasional kapal dapat berjalan dengan baik. Berbagai aspek seperti kompetensi, kedisiplinan hingga profesionalisme kru kapal perlu untuk ditingkatkan demi menjamin kinerja yang berkualitas, yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kepada para pelanggan.

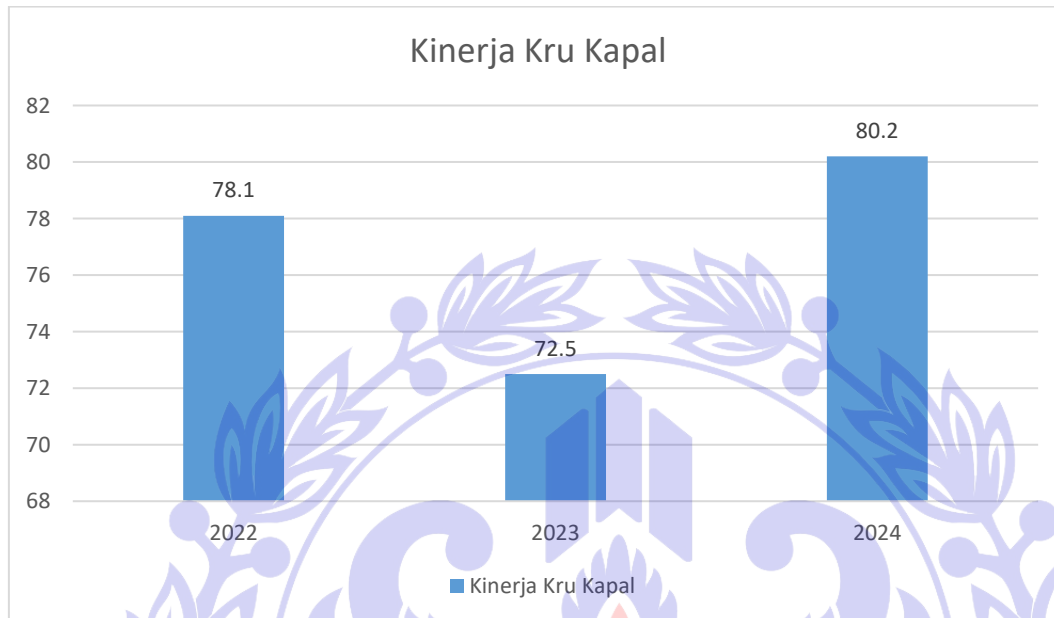
Salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja kru kapal adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan dapat membantu kru kapal meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan keselamatan kerja, serta keterampilan dalam menangani situasi darurat. Pelatihan yang terstruktur dapat membantu kru kapal dalam memahami tugas dan tanggungjawab dengan baik yang berperan penting dalam proses operasi yang dilaksanakan (Hendriyanto, 2025). Dalam aspek yang lain, tanpa program pengembangan sumber daya manusia yang memadai, perusahaan akan menghadapi risiko rendahnya produktivitas, meningkatnya angka kesalahan kerja, dan turunnya kualitas layanan.

Di sisi lain, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga perlu ditunjang dengan aspek keselamatan kerja. Dalam hal ini, budaya keselamatan kerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan demi menjamin keberlangsungan hidup para kru kapal. Budaya keselamatan kerja dapat diartikan cara untuk mengedepankan aspek keselamatan dalam lingkungan pekerjaan (Sulistyo, 2020). Keselamatan kerja perlu menjadi budaya yang diterapkan oleh para kru demi keselamatan mereka serta keselamatan para pengguna kapal yang lainnya. Jika hal tersebut diterapkan dengan maksimal, maka reputasi kapal juga akan semakin baik.

Implementasi akan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai langkah optimalisasi kinerja kru kapal masih belum banyak direalisasikan. Berbagai perusahaan dalam bidang pelayaran dan bongkar muat cenderung lebih fokus untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya dari operasional yang dijalankan (Jonathan & Effendi, 2020). Padahal secara tidak langsung, aspek tersebut akan lebih besar kemungkinan tercapainya jika ditunjang dengan adanya pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya juga akan berdampak baik pada budaya keselamatan kerja yang tercipta.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran yaitu PT. Tanto Intim Line. PT. Tanto Intim Line merupakan perusahaan di bidang pelayaran yang memberikan berbagai pelayanan seperti pelayaran peti kemas domestik, pengangkutan cargo curah kering, pemantauan kontainer berbasis Internet of Things serta penanganan kontainer dan peralatan berat. PT. Tanto Intim Line sebagai perusahaan bidang pelayaran memiliki beberapa kegiatan operasional yang berada di Surabaya, Jakarta, Batam, Medan, Padang, Pekanbaru, Sibolga, Balikpapan, Banjarmasin, Pontianak, Samarinda, Kupang, Lembar, Bitung, Gorontalo, Kendari, Luwuk, Makassar, Morowali, Poso, Ambon, Ternate, Tobelo, Tual, Weda, Biak, Jayapura, Manokwari, Merauke, Nabire, Sorong hingga Timika. PT. Tanto Intim Line memiliki sekitar 50 kapal kontainer dengan kapasitas total sekitar 26.731 TEUs dengan 32 jaringan pelabuhan di seluruh Indonesia. Pada perusahaan PT. Tanto Intim Line, peneliti mengamati bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memang pernah dilaksanakan. Namun hasil dari kegiatan tersebut masih belum diketahui dampaknya secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena belum adanya penelitian yang mengukur tentang bagaimana pengaruh dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT.

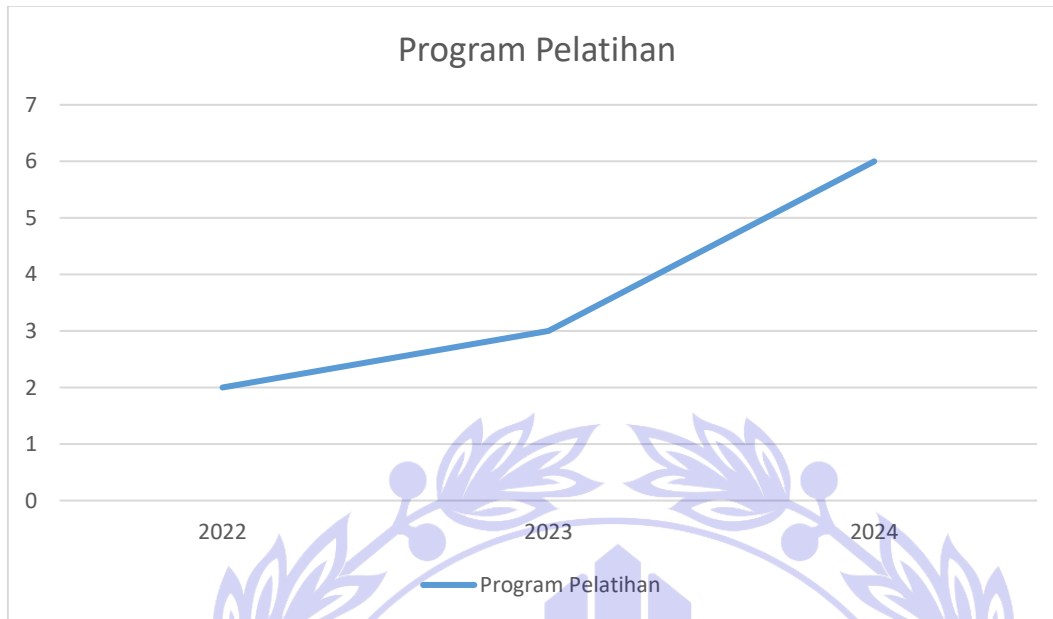
Tanto Intim Line. Sementara itu, dalam aspek budaya keselamatan kerja memang telah diterapkan. Namun secara lebih spesifik belum terdapat analisis mendalam tentang pengaruhnya terhadap kinerja kru.



**Gambar 1. 1 Kinerja Kru Kapal PT. Tanto Intim Line**

Sumber: PT. Tanto Intim Line

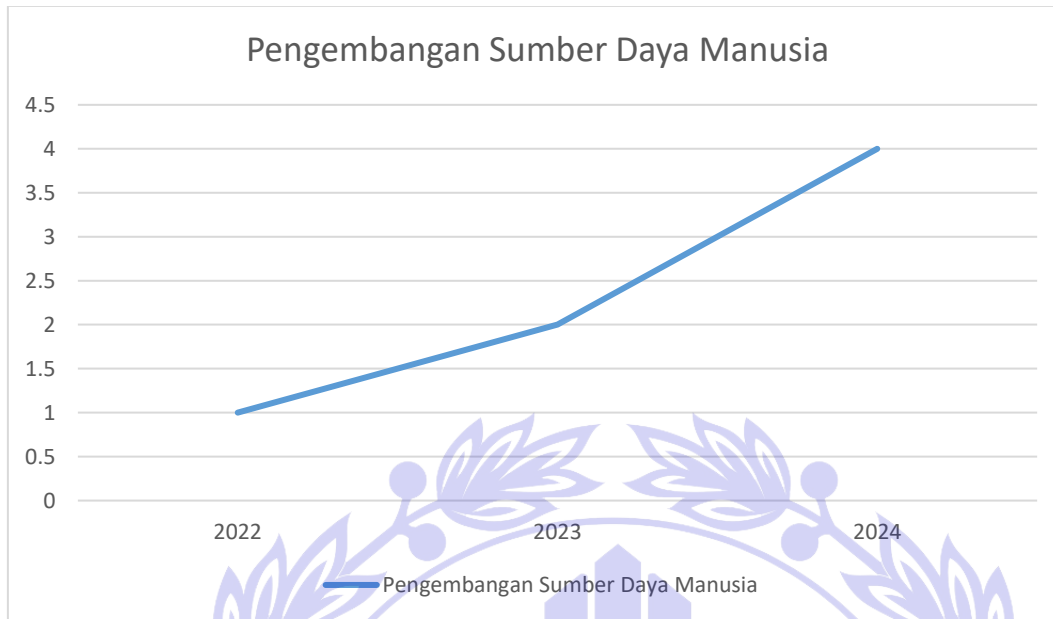
Jika ditinjau dari grafik tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja kru kapal Tanto Intim Line dalam melaksanakan operasional kapal mengalami fluktuatif. Kinerja kru kapal PT. Tanto Intim Line pada tahun 2022 berada di angka 78,1, kemudian mengalami penurunan di tahun 2023 hingga berada di angka 72,5 dan kembali naik pada 2024 di angka 80,2. Hal ini membuat perusahaan memiliki pertanyaan besar berkaitan dengan aspek apa yang perlu dilakukan untuk selalu menjaga dan meningkatkan kinerja kru kapal. Analisis akan aspek yang mempengaruhi kinerja kru kapal perlu untuk dilakukan demi keberlangsungan usaha dan kepercayaan para konsumen.



**Gambar 1. 2 Perkembangan Program Pelatihan Kru Kapal PT. Tanto Intim Line periode 2022-2024**

Sumber: PT. Tanto Intim Line

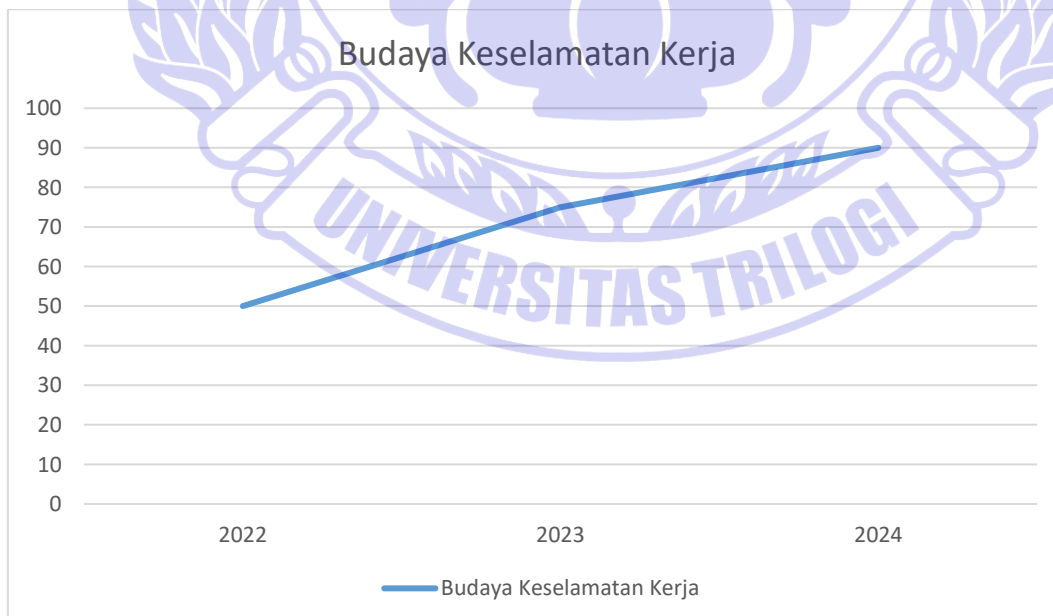
Lebih lanjut lagi, hasil wawancara dengan tiga kru kapal PT. Tanto Intim Line mendapatkan hasil bahwa program pelatihan yang dilakukan oleh PT. Tanto Intim Line mengalami peningkatan. Hal itu dapat terlihat dari intensitas program-program untuk pelatihan kerja yang mengalami peningkatan di tahun 2024. Hal itu terjadi karena frekuensi di tahun 2024 jauh lebih banyak. Fenomena itu menandakan bahwa kepedulian akan peningkatan keterampilan melalui program pelatihan cenderung meningkat dan mendapatkan perhatian khusus dari pihak PT. Tanto Intim Line. Hal itu tentu perlu dianalisa secara mendalam mengenai dampaknya pada kinerja para kru secara menyeluruh.



**Gambar 1. 3 Perkembangan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Kru Kapal PT Tanto Intim Line periode 2022-2024**

Sumber: PT. Tanto Intim Line

Selaras dengan program pelatihan yang semakin banyak, pengembangan sumber daya manusia pun menjadi meningkat. Persepsi para kru yang diwawancarai menjabarkan bahwa mereka cenderung setuju untuk menyatakan bahwa semakin bertambahnya tahun maka semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan. Hal ini seiring dengan pelatihan yang lebih intens dilaksanakan.



**Gambar 1. 4 Perkembangan Program Budaya Keselamatan Kerja Kru Kapal PT. Tanto Intim Line Periode 2022-2024**

Sumber: PT. Tanto Intim Line

Hasil baik juga diperoleh dari studi pendahuluan untuk aspek keselamatan kerja. Di tahun 2024, terdapat penambahan sarana dan prasarana yang terkait dengan keselamatan kerja. Hal itu diimbangi dengan sosialisasi tentang bagaimana cara menggunakannya untuk keselamatan diri. Tentu dengan adanya hal tersebut maka budaya keselamatan kerja kru kapal pun menjadi lebih baik. Dengan hal tersebut, tentu analisa mendalam perlu untuk dilakukan tentang bagaimana efeknya terhadap kinerja kru kapal.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Parta dkk (2023) menjelaskan bahwa pelatihan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya pelatihan yang dengan memberikan pendidikan jangka pendek mampu membuat karyawan menjadi lebih fokus dengan implementasi yang mampu menstimulus peningkatan kinerja yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan. Namun hasil tersebut kontradiktif dengan penelitian dari (Andayani & Hirawati, 2021). Penelitian tersebut menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh peningkatan kinerja karyawan, namun pelatihan yang diberikan tidak berdampak pada kinerja karyawan. Hal tersebut memberikan peluang keterbaruan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil riset yang dilaksanakan oleh Monalis dkk (2020) mendapatkan temuan bahwa pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh yang signifikan terhadap aspek kinerja karyawan. Kinerja dalam aspek individu ataupun secara kolektif dapat distimulus jika pengembangan sumber daya manusia diperhatikan dengan baik. Akan tetapi, temuan tersebut kontradiktif dengan penelitian yang dijalankan oleh (Sima & Ratnasari, 2022). Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang diberikan kesempatan yang sama dalam mengikuti program pengembangan sumber daya karyawan yang disediakan perusahaan belum cukup mampu untuk menstimulus peningkatan kinerja. Dengan demikian, maka kompleksitas penelitian menjadi lebih jelas dengan adanya kontradiktif hasil dari pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilaksanakan oleh Maryam & Prakosawati (2022) menyebutkan bahwa budaya keselamatan kerja mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Penelitian tersebut menjabarkan bahwa semakin baik aspek keselamatan kerja yang diperhatikan maka akan semakin baik pula kinerja yang dilaksanakan. Namun penelitian

tersebut masih berfokus pada kegiatan saat pandemi covid-19 yang masih memiliki celah keterbaruan untuk diadakan penelitian serupa namun dalam kondisi yang sudah tidak pandemi seperti sekarang. Dengan demikian penelitian ini memiliki keterbaruan berkaitan dengan kondisi lingkungan yang akan diteliti.

Penelitian selanjutnya dari Tondang dkk (2022) mendapatkan hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang menjadi aspek dari budaya keselamatan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun temuan tersebut jauh berbeda dengan hasil penelitian Santoso dkk (2022) yang menyatakan bahwa budaya keselamatan kerja tidak memiliki dampak pada kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu semakin memperkuat posisi penelitian ini untuk menganalisis secara mendalam tentang temuan mana yang lebih benar dalam aspek kinerja kru kapal. Dengan bekal kontradiktif penelitian tersebut, maka penelitian ini akan menjadi pembaruan yang memperkuat satu satu hasil peneliti terdahulu melalui bukti analisis pada PT. Tanto Intim Line.

Meninjau dari berbagai permasalahan yang ada serta ditunjang dengan kontradiksi hasil penelitian-penelitian terdahulu. Maka upaya untuk membuktikan pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan budaya keselamatan kerja terhadap kinerja perlu untuk dilaksanakan. Hal ini menjadi penting untuk diimplementasikan sebagai langkah untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan budaya keselamatan kerja terhadap kinerja kru kapal. Dengan demikian, maka hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan manajerial terkait pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan strategis dalam lingkup industri pelayaran. Maka dari itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian dengan judul “PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KRU KAPAL DI PT. TANTO INTIM LINE”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja kru kapal di PT. Tanto Intim Line?

2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja kru kapal di PT. Tanto Intim Line?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya keselamatan kerja terhadap kinerja kru kapal di PT. Tanto Intim Line?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Meninjau dari rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja kru kapal di PT. Tanto Intim Line
2. Mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja kru kapal di PT. Tanto Intim Line
3. Mengetahui pengaruh budaya keselamatan kerja terhadap kinerja kru kapal di PT. Tanto Intim Line

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan memegang peran dalam memberikan penjabaran secara umum berkaitan dengan aspek yang akan dibahas dalam masing-masing bab. Berikut adalah sistematika penulisan pada penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN, pada bab ini akan dijelaskan beberapa aspek berkaitan dengan mengapa penelitian harus dijalankan yang terdiri dari sub bab latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, hipotesis penelitian hingga sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, pada bab ini akan dijabarkan berbagai teori yang mendasari berlangsungnya penelitian meliputi teori seputar pelatihan, teori seputar pengembangan sumber daya manusia, teori budaya keselamatan kerja, teori kinerja, hubungan antar variabel hingga penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN, pada bab ini akan dijabarkan berbagai hal berkaitan dengan data dan bagaimana penelitian akan dilaksanakan dan diolah yang meliputi aspek data, sumber data, pengumpulan data, teknik *sampling* hingga metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, pada bab ini akan dijelaskan berbagai hal yang terkait dengan jawaban dari rumusan masalah yang diajukan dan meliputi hasil pengolahan data dan interpretasi hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN, pada bab ini akan dijabarkan terkait dengan kesimpulan serta saran dari hasil penelitian yang telah diperoleh.

