

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, disiplin kerja memegang peran penting untuk menjaga agar setiap individu dapat bekerja sesuai dengan aturan dan standar kinerja yang ditetapkan. Kasnaeny (2015:127) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan sikap kesediaan dan kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan membentuk perilaku kerja yang teratur sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif (Kasnaeny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 127, 2015). Hal ini menjadi salah satu faktor mendasar yang menentukan kualitas kinerja awak kapal dalam menghadapi tantangan operasional di lingkungan kerja maritim.

Selain disiplin kerja, program pelatihan juga menjadi variabel penting untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja. Siagian (2023:19) menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan membekali tenaga kerja dengan kemampuan baru agar dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan prosedur kerja terkini. Begitu pula, kompensasi yang adil dan layak dapat menjadi pemicu motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Priyono & Marnis (2008:223) menegaskan bahwa kompensasi mencakup keseluruhan balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif (*Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 223). Ketiga variabel ini saling berkaitan erat dalam membentuk kinerja optimal, khususnya bagi awak kapal yang menghadapi kondisi kerja penuh risiko dan membutuhkan produktivitas tinggi.

Dalam industri pelayaran dan maritim, kinerja awak kapal merupakan salah satu faktor penentu utama dalam menjamin kelancaran operasional, keselamatan pelayaran, serta efisiensi dan produktivitas perusahaan. Kinerja yang optimal dari awak kapal tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis individu, tetapi juga erat kaitannya dengan faktor-faktor manajerial seperti disiplin kerja, efektivitas program pelatihan, serta keadilan kompensasi yang diterapkan. Sejalan dengan pendapat Kasnaeny (2015:127), disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan keteraturan, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, dan mendukung pelaksanaan tugas secara terstruktur. Di sisi lain, pelatihan

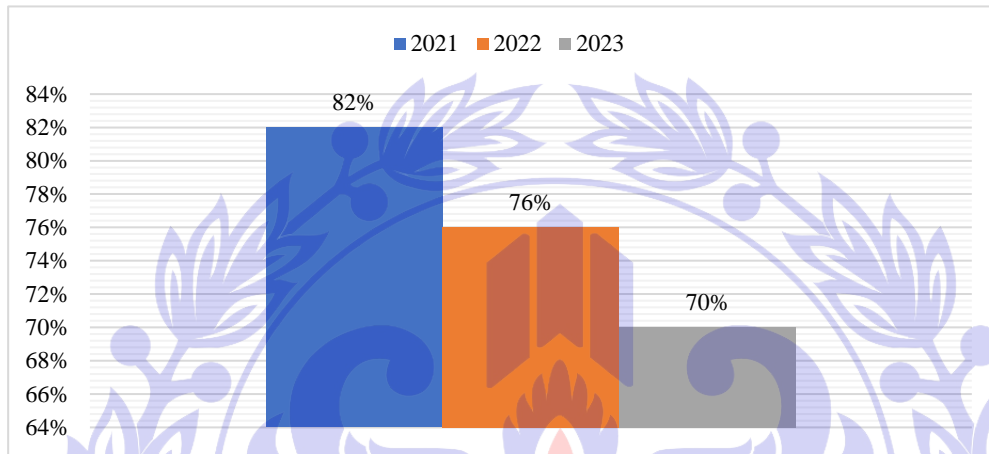
yang terencana dan berkelanjutan, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2023:19), diperlukan untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun perilaku kerja awak kapal. Sementara itu, kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi instrumen penting untuk menjaga motivasi, loyalitas, dan kesejahteraan kru, sebagaimana ditegaskan Priyono & Marnis (2008:223).

SITGES Engineering Sdn. Bhd., sebuah perusahaan yang bergerak di bidang engineering dan layanan pengelolaan awak kapal pada sektor offshore dan shipping, sangat bergantung pada kinerja tinggi para awak kapalnya untuk menjaga reputasi dan kelancaran proyek operasional. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan menghadapi tantangan serius berupa penurunan performa kru, peningkatan insiden kerja, dan stagnasi produktivitas. Berdasarkan evaluasi internal, gejala-gejala tersebut diduga kuat berkaitan dengan lemahnya kedisiplinan awak kapal, belum optimalnya implementasi program pelatihan, serta munculnya ketidakpuasan kru terhadap skema kompensasi yang berlaku. Dalam konteks tersebut, penelitian ini relevan untuk dilakukan guna menganalisis secara mendalam bagaimana pengaruh disiplin kerja, program pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja awak kapal di SITGES Engineering Sdn. Bhd. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan terarah pada peningkatan produktivitas dan keselamatan kerja di sektor pelayaran.

Dalam periode 2021–2023, SITGES Engineering Sdn. Bhd. mengalami penurunan signifikan dalam kinerja awak kapal yang berdampak langsung pada efisiensi, efektivitas, dan stabilitas operasional kapal. Kinerja awak kapal, yang sebelumnya stabil pada angka rata-rata 82% pada tahun 2021, menurun menjadi 76% pada 2022, dan terus merosot ke 70% pada 2023. Penurunan ini erat kaitannya dengan beberapa permasalahan utama di tingkat manajerial, khususnya pada aspek disiplin kerja, program pelatihan, dan kompensasi.

Fenomena penurunan disiplin kerja tercermin dari meningkatnya angka kesalahan operasional yang meliputi pelanggaran prosedur keselamatan, ketidakpatuhan standar kerja, hingga kelalaian pengoperasian mesin. Data internal menunjukkan kesalahan operasional meningkat dari 8% pada 2021 menjadi 12% pada 2022, dan melonjak ke 15% pada 2023. Di sisi lain, program pelatihan yang dijalankan perusahaan dinilai belum optimal karena masih bersifat umum, tidak berkesinambungan, dan kurang menjawab

kebutuhan teknis terkini awak kapal. Hal ini berdampak pada rendahnya peningkatan kompetensi kru, terutama untuk menghadapi dinamika pekerjaan di sektor offshore yang menuntut keterampilan tinggi. Sementara itu, kompensasi yang diterapkan juga menimbulkan ketidakpuasan di kalangan awak kapal karena dianggap belum sepenuhnya adil dan kurang kompetitif dibandingkan standar industri sejenis, sehingga melemahkan motivasi kerja serta loyalitas kru.



Gambar 1.1 Tren penurunan kinerja Awak Kapal di PT. SITGES Engineering Sdn. Bhd Tahun 2021–2023

Sumber: Data Internal SITGES Engineering Sdn. Bhd (2021–2023) (data diolah, 2025)

Melihat tren penurunan ini, penting bagi manajemen SITGES Engineering Sdn. Bhd. untuk segera melakukan evaluasi menyeluruh dan merumuskan strategi perbaikan pada ketiga aspek tersebut. Upaya ini diharapkan dapat memulihkan performa kinerja awak kapal serta menjamin keselamatan, kelancaran, dan efisiensi operasional kapal dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara mendalam bagaimana pengaruh disiplin kerja, program pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja awak kapal. Temuan penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terukur, dan berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adinda Clara Risandani et al. (2025) di Hotel Labersa Pekanbaru menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan yang

mendorong tercapainya tujuan organisasi. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan di sektor perhotelan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Andi Oscar Bimantara et al. (2024) di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar, yang menemukan bahwa disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, kedua penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kedisiplinan yang tinggi merupakan fondasi penting dalam meningkatkan performa kerja di berbagai sektor industri.

Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil serupa. Penelitian oleh Swesti Mahardini et al. (2024) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja driver ojek online di Kecamatan Sawah Besar menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Analisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja penting secara normatif, dalam konteks pekerjaan yang fleksibel dan berbasis teknologi seperti ojek online, pengaruhnya terhadap kinerja menjadi tidak signifikan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Ira Julia Ningsih et al. (2020) di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia, yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam beberapa konteks organisasi, faktor lain seperti kompensasi atau motivasi mungkin lebih dominan dalam memengaruhi performa pegawai dibandingkan disiplin kerja itu sendiri.

Di samping itu, pelatihan kerja merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, sebagaimana didukung oleh berbagai hasil penelitian. Yusuf (2023) dalam studinya di SMK Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen menemukan bahwa pelatihan memberikan kontribusi langsung dan tidak langsung sebesar 28,72% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pelatihan yang dimaksud meliputi penguatan kompetensi melalui materi yang relevan dan metode yang efektif, yang terbukti mampu meningkatkan motivasi, pemahaman tugas, dan keterampilan teknis pegawai. Senada dengan itu, Rahmandani (2024) juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arga Anggala Sentosa, di mana pelatihan dipandang sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan profesional.

Kedua penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik mampu mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

Namun demikian, tidak semua penelitian menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Turmono dan Septian (2019) dalam penelitian pada Koperasi Karyawan Bank Syariah Mandiri (KOPKAR BSM) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,214 yang melebihi batas kritis 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum tentu relevan atau tidak mampu menjawab kebutuhan kompetensi karyawan secara praktis. Hasil serupa juga diungkapkan oleh Nurasih dan Anhar (2023) di PT. Pos Indonesia Cabang Balikpapan, yang mencatat bahwa pelatihan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-hitung lebih rendah dari t-tabel. Kedua studi ini mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada kualitas pelaksanaan dan kesesuaian program pelatihan dengan tuntutan pekerjaan aktual.

Selain pelatihan dan disiplin kerja, variabel kompensasi juga menjadi faktor penting yang secara empiris terbukti memengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Safriatna et al. (2020) di lingkungan DP3AP2KB Kabupaten Bima menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana. Hasil uji regresi berganda dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi, bersama pelatihan dan disiplin kerja, memberikan kontribusi besar dengan nilai koefisien determinasi sebesar 69,5%, dan kompensasi menjadi salah satu variabel yang berpengaruh nyata. Senada dengan itu, Parante et al. (2022) dalam penelitiannya di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kutai Timur menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan variabel paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan kontribusi korelasi sebesar 59,4%. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa kompensasi yang layak dan adil dapat menjadi pendorong utama dalam menciptakan semangat kerja dan loyalitas yang berujung pada peningkatan kinerja.

Namun demikian, terdapat juga hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rachmalia et al. (2024) dalam studinya di PT. X menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja meskipun faktor lain seperti stres kerja dan

disiplin kerja terbukti berpengaruh. Hasil ini diperoleh melalui pendekatan kuantitatif dengan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, serta analisis menggunakan SPSS, yang menunjukkan bahwa kompensasi bukan faktor penentu utama dalam peningkatan performa. Hasil serupa juga diungkapkan oleh Poli dan Bagasworo (2023) dalam penelitian di sektor teknologi informasi pada PT. X, yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun pelatihan dan disiplin kerja terbukti signifikan. Kedua studi ini menyoroti pentingnya menyesuaikan strategi kompensasi dengan konteks organisasi dan karakteristik pekerja untuk menghasilkan dampak yang optimal terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat variasi temuan mengenai pengaruh disiplin kerja, program pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor. Sebagian besar studi menunjukkan hubungan yang signifikan, namun beberapa penelitian lain justru membuktikan hasil yang berbeda karena bergantung pada kualitas implementasi, relevansi program, serta karakteristik tenaga kerja. Khusus di sektor pelayaran dan industri offshore seperti SITGES Engineering Sdn. Bhd., kajian mengenai keterkaitan ketiga variabel tersebut masih sangat terbatas. Padahal, awak kapal memiliki beban kerja dan risiko operasional yang tinggi sehingga membutuhkan dukungan manajerial yang terarah. Inilah yang menjadi celah penelitian (research gap) yang penting untuk dijawab melalui studi ini.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, program pelatihan, dan kompensasi merupakan faktor manajerial yang berperan krusial dalam mendukung kinerja awak kapal, khususnya di industri pelayaran dan offshore. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya referensi akademik mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dengan kinerja awak kapal, tetapi juga memberikan masukan strategis bagi manajemen SITGES Engineering Sdn. Bhd. dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah, adaptif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu mendukung upaya peningkatan performa kerja awak kapal, menjamin keselamatan pelayaran, dan mendongkrak produktivitas operasional perusahaan secara optimal.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Awak Kapal di PT. SITGES Engineering Sdn. Bhd.
2. Apakah Program Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Awak Kapal di PT. SITGES Engineering Sdn. Bhd.
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Awak Kapal di PT. SITGES Engineering Sdn. Bhd.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja awak kapal di PT. SITGES Engineering Sdn. Bhd.
2. Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap kinerja awak kapal di PT. SITGES Engineering Sdn. Bhd.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja awak kapal di PT. SITGES Engineering Sdn. Bhd.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi akademik mengenai pengaruh disiplin kerja, program pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja awak kapal, khususnya di sektor industri pelayaran dan offshore.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan bagi manajemen SITGES Engineering Sdn. Bhd. dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan operasional awak kapal.
2. Sebagai dasar pertimbangan dalam perbaikan sistem disiplin kerja, pengembangan program pelatihan berkelanjutan, serta penyusunan skema kompensasi yang adil dan kompetitif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja kru kapal.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan ini disusun secara sistematis untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh disiplin kerja, program pelatihan, dan

kompensasi terhadap kinerja awak kapal di SITGES Engineering Sdn. Bhd. Penelitian ini dikemas dalam lima bab utama yang saling terintegrasi, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN berisi uraian mengenai latar belakang masalah yang melatarbelakangi perlunya penelitian ini dilakukan, terutama terkait isu penurunan kinerja awak kapal. Dalam bab ini juga dijelaskan secara rinci identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta ruang lingkup penelitian yang menjadi batasan studi ini.

BAB II KAJIAN PUSTAKA menguraikan landasan teori yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, program pelatihan, kompensasi, serta teori-teori mengenai kinerja kerja awak kapal. Bab ini juga mencakup kajian penelitian terdahulu sebagai pembanding, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang dibangun untuk menguji hubungan antar variabel.

BAB III METODE PENELITIAN menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, desain penelitian, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis. Indikator-indikator untuk masing-masing variabel (disiplin kerja, pelatihan, kompensasi, dan kinerja) juga diuraikan secara terukur.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN menyajikan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden awak kapal di SITGES Engineering Sdn. Bhd. Data disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan penjelasan naratif. Bab ini juga membahas bagaimana disiplin kerja, pelatihan, dan kompensasi memengaruhi kinerja awak kapal dengan mengaitkan temuan penelitian terhadap teori dan studi terdahulu.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN merangkum hasil temuan penelitian dan menarik kesimpulan berdasarkan analisis yang telah dilakukan. Bab ini juga memuat saran-saran praktis yang dapat dijadikan acuan oleh pihak manajemen SITGES Engineering Sdn. Bhd. dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja awak kapal melalui penguatan kedisiplinan, penyempurnaan pelatihan, dan kompensasi yang lebih efektif.