

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Negara Indonesia merupakan negara yang dikenal dengan banyak pulau atau maritim, maritim berasal dari bahasa Inggris yaitu *maritime* berarti navigasi, maritim atau bahari, dari kata tersebut lahir istilah *maritime power* yaitu Negara maritim atau Negara samudera. sehingga dapat disimpulkan dari pemahaman teori maritim berhubungan dengan segala aktivitas pelayaran dan perniagaan. Kemaritiman yang berdasarkan pada terminologi adalah mencakup ruang atau wilayah permukaan laut, mesopelagik yang merupakan daerah subur dimana daerah tersebut terdapat kegiatan seperti, pariwisata, lalu lintas, pelayaran dan jasa kelautan.

dikenal dengan negara kepulauan yang terentang ribuan kilometer. Pelayaran adalah cara paling mudah untuk menghubungkan Indonesia dengan pulau-pulau lainnya. Namun sampai saat ini perhatian terhadap pelayaran itu sendiri tidak sebanding dengan luasnya lautan Indonesia, masih cukup banyak pelayaran nasional di kelola secara tradisional sehingga menghambat perkembangan perusahaan itu sendiri. Dengan penelitian ini semoga peneliti bisa memberikan kontribusi untuk perkembangan dunia maritim di Indonesia. Sehingga dalam meningkatkan proses pelayaran di Indonesia maka dibentuklah perusahaan pelayaran nasional guna untuk mengontrol atau manajemen segala aktivitas kegiatan kelautan di Indonesia

Kegiatan pelayaran sudah tercantum dalam Al-Quran yakni surat Asy-Syura pada ayat 32, yang dimana Allah memberikan tanda tanda kekuasaan-Nya ialah memperjalankan kapal di atas laut, Siapakah yang dapat melakukannya kecuali Allah SWT. Dalam hal ini Allah berfirman dalam surat Asy-Syura : 32

وَمِنْ آيَاتِهِ الْجَوَارِ فِي الْبَحْرِ كَالْأَعْلَامِ ﴿٣٢﴾

Artinya: Dan di antara tanda-tanda kebesaran-Nya ialah kapal-kapal di tengah (yang berlayar) di laut seperti gunung-gunung.

Dalam surat Asy-Syura ayat 32 Allah SWT menunjukkan kekuasaan-Nya dengan menciptakan kapal-kapal yang besar seperti gunung yang berlayar di lautan. Bila Allah yang membuat kapal-kapal itu berjalan di laut maka berkehendaklah, Dia akan menghentikan angin sehingga kapal-kapal itu hanya diam diatas air, tidak bergerak. Sesungguhnya dalam berlayarnya kapal-kapal itu dan berhentinya ia di lautan dengan kuasa Allah mengandung nasihat-nasihat dan bukti-bukti yang nyata dalam menerima takdir Allah bagi orang-orang yang sangat sabar dalam menerima takdir Allah yang menyakitkan, serta banyak bersyukur atas nikmat dan karunia-Nya. Tafsir al-muyassar, Kementrian agama Saudi Arabia. Dalam hal ini sebagai perwujudan kecintaan terhadap kuasa Allah SWT maka berjalannya upaya dalam meningkatkan sumberdaya pada pelayaran, dalam meningkatkan sumber daya pada pelayaran maka diperlukannya sistem manajemen dan seorang pemimpin yang mampu membawa perubahan terhadap pelayaran.

PT. Dina Bangun Nusantara adalah sebuah perusahaan pelayaran nasional yang belakangan ini menghadapi tantangan terhadap penurunan motivasi kerja karyawan. Fenomena penurunan motivasi ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas tetapi juga berdampak negatif pada kualitas kinerja operasional perusahaan secara keseluruhan. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, inivasi, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, begitu juga sebalik nya, penurunan motivasi dapat menyebabkan berbagai masalah, termasuk tingkat absensi, dan tinggi nya turnover karyawan.

Menurut fenomena berdasarkan dari hasil pra wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 20 desember 2024 kepada Ibu Sukmayeti, selaku karyawan perusahaan pelayaran PT. Dina Bangun Nusantara di bidang sumberdaya manusia. Menyatakan bahwa, proses kegiatan perusahaan pelayaran nasional seringkali harus bekerja dalam kondisi yang keras dan tidak terduga, serta kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi yang di berikan pemimpin kepada karyawan, serta permasalahan yang terjadi pada PT. Dina Bangun Nusantara adalah terdapat beberapa tenaga kerja kurang taat terhadap aturan jam kerja seperti terlambat masuk kerja dan absen tanpa keterangan yang dapat di lihat melalui rekap data absensi karyawan PT. Dina Bangun Nusantara.

Berikut hasil rekap data absensi karyawan perusahaan pelayaran nasional PT. Dina Bangun Nusantara:

**Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Dina Bangun Nusantara**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Absen Tanpa Keterangan</b>	<b>Keterlambatan</b>
2019	62	8	9
2020	50	8	11
2021	36	7	4
2022	36	7	3
2023	36	9	5
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>39</b>	<b>32</b>

*Sumber : HRD PT. Dina Bangun Nusantara, diolah oleh peneliti (2023)*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 – 2023, karyawan cenderung absen tanpa keterangan dan sering terlambat masuk kerja, ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi dari pemimpin kepada karyawan sehingga karyawan enggan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Menurut Hasibuan, (2014) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

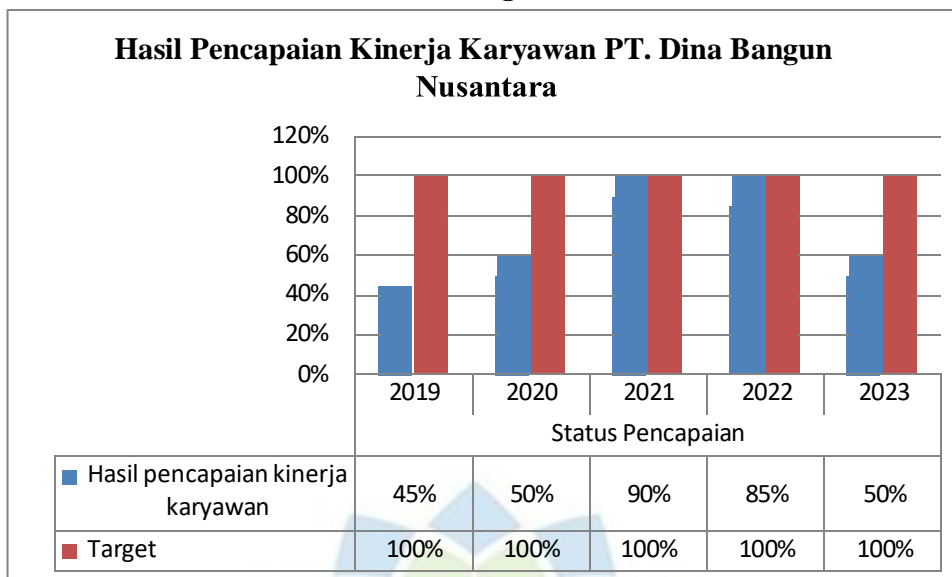
Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan seperti di industri pelayaran, loyalitas karyawan sangat berharga, karyawan yang loyal cenderung

memiliki produktivitas lebih tinggi, komitmen yang kuat terhadap pekerjaan dan kecenderungan yang lebih rendah untuk berpindah kerja. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan transformasional di PT. Dina Bangun Nusantara tidak hanya berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan, tetapi juga pada keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang.

Menurut fenomena dari hasil pra wawancara yang dilakukan peneliti dari dapat keterangan Ibu Sukmayeti, selaku karyawan PT. Dina Bangun Nusantara di bidang sumberdaya manusia, juga menyatakan, perusahaan pelayaran nasional PT. Dina Bangun Nusantara yang memiliki tingkat perputaran pemindahan karyawan yang tinggi ke distrik lain sehingga menimbulkan kekosongan dalam bidang atau posisi proyek perusahaan, sehingga mengganggu kinerja karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru yang membutuhkan waktu dalam meningkatkan motivasi untuk menjadi produktif dan loyalitas terhadap perusahaan.

Hal ini dapat dilihat dari hasil pencapaian kinerja karyawan PT. Dina Bangun Nusantara pada lima tahun terakhir. Berikut tabel hasil pencapaian kinerja karyawan PT. Dina Bangun Nusantara :

**Tabel 1.2 Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan  
PT. Dina Bangun Nusantara**



*Sumber : HRD PT. Dina Bangun Nusantara diolah oleh peneliti tahun 2023*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi naik turunnya kinerja karyawan PT. Dina Bangun Nusantara dari lima tahun terakhir. Berdasarkan hal yang mendasari terjadinya penurunan loyalitas karyawan di lihat dari hasil status pencapaian kinerja karyawan. Berikut hasil dari data turnover karyawan PT. Dina Bangun Nusantara :**Tabel 1.3 Hasil Turnover Karyawan PT. Dina Bangun Nusantara**

NO.	Bulan	2022		2023	
		IN	OUT	IN	OUT
1	Januari	3	0	0	5
2	Februari	0	0	4	0
3	Maret	1	3	0	0
4	April	3	7	0	0
5	Mai	0	5	3	7
6	Juni	0	2	1	0
7	Juli	3	9	0	0
8	Agustus	4	11	2	9
9	September	2	3	3	9
10	Oktober	0	0	4	9

11	November	1	3	8	0
12	Desember	0	3	0	0
TOTAL		17	46	25	39

*Sumber : HRD PT. Dina Bangun Nusantara, diolah oleh peneliti (2023)*

Dari hasil tabel dan hasil dari wawancara tersebut dapat dipahami dari hasil tabel 1.1, tabel 1.2 dan tabel 1.3, menyatakan bahwa motivasi dan Loyalitas di perusahaan pelayaran nasional berjalan kurang baik, sehingga kondisi tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007) mengatakan gaya kepemimpinan diperlukan untuk mengidentifikasi kinerja karyawan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian organisasi. Masalah kinerja ini juga berdampak pada loyalitas karyawan yang disebut dengan sikap emosi karyawan yang dimana arti kesetiaan dan dicerminkan terhadap kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggung jawab. Sehingga motivasi kerja karyawan yang meningkat dan loyalitas karyawan sangat dibutuhkan untuk meraih tujuan atau *Goal* perusahaan yang juga bergantung pada gaya kepemimpinan organisasi.

Dalam pelayaran, keselamatan adalah hal yang paling penting bagi karyawan, keselamatan kapal yang memenuhi persyaratan material, kontribusi, bangunan, permesinan, perlistrikan, stabilitas, tata susunan serta perlengkapan termasuk perlengkapan alat penolong, radio dan elektronik kapal, yang dibuktikan dengan sertifikat, setelah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sesuai dengan UU No 17 Tahun 2008. Sehingga perlunya peran seorang pemimpin yang mampu membawa perubahan atau pengaruh kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan dalam menjaga kestabilan keselamatan kapal, yang mampu meningkatkan

loyalitas karyawan. Masalah kinerja tentu tidak lepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil produktivitas kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

Dengan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasakan kagum, percaya, bangga, loyal dan hormat kepada atasan serta termotivasi untuk mengerjakan tugas dengan hasil yang lebih dari yang ditargetkan dan akhirnya akan merasa puas. Sehingga bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi memotivasi karyawan dan loyalitas karyawan dengan cara menginspirasi seseorang atau kelompok agar dapat bekerja secara maksimal serta mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi.

Sangat penting bagi perusahaan mengetahui implementasi gaya kepemimpinan transformasional untuk mengetahui timbulnya peningkatan motivasi kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan pelayaran nasional, Karena perusahaan pelayaran nasional termasuk penopang bagi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Karena, perusahaan pelayaran nasional meliputi kegiatan pengangkutan serta pendistribusian berbagai macam barang ke seluruh dunia. Transportasi laut sangat dibutuhkan di Indonesia untuk mendistribusikan muatan barang hingga ke berbagai daerah. Oleh karena itu, transportasi ini dinilai lebih efektif dan efisien jika dibandingkan dengan transportasi lainnya.



Maka dari hasil data peningkatan terhadap turnover karyawan, adanya fluktuasi absensi karyawan, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut seputar pengaruh gaya kepemimpinan, pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan pelayaran nasional, yang di kemas dalam judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi kerja karyawan dan Loyalitas Karyawan di Perusahaan Pelayaran Nasional PT. Dina Bangun Nusantara, (studi kasus terhadap penurunan motivasi kerja karyawan loyalitas karyawan di perusahaan pelayaran nasional)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dari data awal dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan pelayaran nasional di PT. Dina Bangun Nusantara, tentang pengaruh pemimpin transformasional terhadap motivasi kerja dan loyalitas karyawan, dapat diperoleh beberapa masalah. Berikut penjelasannya:

1. Tidak konsistensi terhadap hasil pencapaian kinerja karyawan yang di akibatkan kurangnya pengakuan dan penghargaan tenaga kerja oleh pemimpin dapat yang berpotensi menurunkan motivasi dan loyalitas pada karyawan di Perusahaan Pelayaran Nasional PT. Dina Bangun Nusantara.
2. Tinggi nya tingkat perputaran tenaga kerja sehingga dapat mengurangi motivasi dan loyalitas karyawan di perusahaan pelayaran nasional PT. Dina Bangun Nusantara.
3. Fluktuasi absensi karyawan yang naik turun yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan dan loyalitas karyawan.

4. Adanya gangguan dalam retensi karyawan terhadap kurangnya penghargaan dan pengakuan dari pemimpin terhadap kontribusi karyawan di perusahaan pelayaran nasional PT. Dina Bangun Nusantara
5. Ketidak pastian dalam lingkungan kerja karyawan di perusahaan pelayaran nasional PT. Dina Bangun Nusantara

### C. Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka secara umum rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan dan loyalitas karyawan di Perusahaan Pelayaran Nasional PT. Dina Bangun Nusantara”.

Masalah diatas dapat dijelaskan lebih terarah melalui pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan pelayaran nasional PT. Dina Bangun Nusantara ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di perusahaan pelayaran nasional PT. Dina Bnagun Nusantara?
3. Apakah terdapat pengaruh dari analisis kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dan loyalitas karyawan di perusahaan pelayaran nasional PT. Dina Bnagun Nusantara?

#### **D. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dan loyalitas karyawan di perusahaan pelayaran nasional. Tujuan umum tersebut kemudian dispesifikasi menjadi tujuan khusus yang merupakan tujuan penelitian, diantaranya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan pelayaran nasional PT. Dina Bangun Nusantara.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dapat loyalitas karyawan di perusahaan pelayaran nasional PT. Dina Bangun Nusantara.
3. Menganalisis efektivitas penerapan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan dan loyalitas karyawan di perusahaan pelayaran nasional PT. Dina Bangun Nusantara.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, Penelitian ini di harapkan me mberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat membantu dalam mendiskripsikan konsep atau teori yang berkaitan dengan manajemen dalam konteks sumber daya manusia yang khusus nya dalam konsep teori yang berkaitan dengan perilaku pemimpin transformasional terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dan loyalitas karyawan di perusahaan pelayaran nasional. Juga

sebagai referensi atau bahan pembanding bagi para peneliti yang ingin meneliti topik-topik yang relevan.

## **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis memiliki fungsi sebagai pemecah masalah secara praktikan atau sebagai alternatif solusi dari suatu permasalahan, tujuan dari manfaat praktis, yakni untuk memberikan arahan yang melebihi satu objek. Dalam penelitian ini ada dua kategori manfaat praktis, yaitu:

- a. Untuk lembaga perguruan tinggi, diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau kontribusi serta evaluasi dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan di lembaga perguruan tinggi ataupun perusahaan pelayaran nasional.
- b. Untuk Peneliti, Sebagai bahan informasi sekaligus menambah wawasan pemahaman dalam meningkatkan keterampilan peneliti, serta dimaksudkan kepada peneliti sebagai bekal calon pemimpin yang profesional di masa mendatang.

## **F. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini mencakup pengkajian mengenai bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Hal ini dilakukan melalui dampaknya pengaruh kepemimpinan transformasional yang dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Untuk memfokuskan dalam cakupan penelitian, peneliti perlu membatasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Penelitian hanya menggunakan variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel motivasi kerja karyawan di perusahaan pelayaran nasional PT. Dina Bangun Nusantara

- b. Penelitian hanya menggunakan variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel loyalitas karyawan di perusahaan pelayaran nasional PT. Dina Bangun Nusantara
- c. Objek penelitian ini dilakukan di perusahaan pelayaran nasional yang memanfaatkan Pengaruh kepemimpinan transformasional di perusahaan pelayaran nasional terhadap motivasi kerja dan loyalitas karyawan yang menjadikan tenaga kerja perusahaan pelayaran nasional sebagai populasi perusahaan yang fokus kepada tenaga kerja perusahaan pelayaran nasional PT. Dina Bangun nusantara.





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG