

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri kepelabuhanan memegang peran sentral dalam mendukung arus perdagangan global, di mana *throughput* petikemas dunia pada 2023 mencapai sekitar 858,2 juta TEUs dan menunjukkan tren kenaikan jangka panjang meskipun pertumbuhannya melambat dalam dua tahun terakhir. Konsolidasi Pelindo dalam konteks nasional mendorong peningkatan produktivitas, tercermin dari arus petikemas yang mencapai 13,57 juta TEUs pada 2023 dan terus tumbuh pada tahun berikutnya. Peningkatan kapasitas dan efisiensi pelabuhan menuntut pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang adaptif terhadap digitalisasi, standar layanan, dan persaingan rantai pasok global. Di tengah tekanan tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor yang tidak terpisahkan dari keberhasilan operasional pelabuhan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendorong kinerja SDM di sektor kepelabuhanan menjadi isu strategis, tidak hanya bagi perusahaan pelabuhan, tetapi juga bagi keberlanjutan logistik nasional (UNCTAD, 2023; Laporan Tahunan PT Pelabuhan Indonesia, 2023).

PT Terminal Teluk Lamong Surabaya sebagai anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) dikenal sebagai terminal semiotomatis yang mengusung konsep *through* dan menjadi salah satu simpul utama arus petikemas di kawasan Timur Jawa. PT Terminal Teluk Lamong Surabaya dituntut menjaga keandalan layanan sekaligus meningkatkan produktivitas melalui penerapan teknologi dan tata kelola SDM yang efektif. Peran karyawan operasional yang berhadapan langsung dengan proses bongkar muat, pengoperasian peralatan, dan

koordinasi lapangan menjadi sangat krusial bagi pencapaian kinerja terminal. Penelitian ini secara khusus memfokuskan perhatian pada kinerja karyawan operasional PT Terminal Teluk Lamong Surabaya, karena kelompok inilah yang paling dekat dengan indikator capaian produksi petikemas (TEUs). Sehingga setiap perubahan dalam budaya organisasi, komunikasi internal, maupun *self-efficacy* karyawan akan berpotensi langsung pada kinerja operasional perusahaan (Laporan Tahunan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya, 2024).

PT Terminal Teluk Lamong Surabaya sebagai salah satu terminal semiotomatis pertama di Indonesia yang menekankan efektivitas operasional melalui penggunaan teknologi canggih dan sistem logistik terpadu. Penerapan sistem yang modern tersebut tercermin pada tren peningkatan capaian kinerja operasional sepanjang lima tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data Perbandingan Target Kinerja Dengan Capaian Kinerja 2020-2024

Tahun	Target Kinerja (TEUs)	Capaian Kinerja (TEUs)	Persentase (%)
2020	824.702	678.208	82,2%
2021	890.625	780.160	87,5%
2022	942.705	817.215	86,6%
2023	992.091	852.617	85,9%
2024	1.048.927	891.691	85%

Sumber: Laporan Tahunan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya, 2020-2024

Berdasarkan tabel 1.1 yang didapatkan dari laporan tahunan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya (2020 sampai dengan 2024), capaian *throughput* kontainer selalu menunjukkan peningkatan tiap tahunnya. Meskipun demikian, capaian tersebut belum sepenuhnya memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahun, di mana tingkat pencapaiannya hanya berada pada kisaran 82,2% hingga 87,5%. Kondisi ini menandakan bahwa meskipun tren capaian

kinerja meningkat, masih terdapat kesenjangan antara target strategis perusahaan dan realisasi yang dicapai di lapangan.

Laporan tahunan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya menunjukkan bahwa manajemen secara rutin mengukur kepuasan pegawai terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, termasuk budaya organisasi dan komunikasi internal, menggunakan media kuesioner sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas SDM. Namun, meskipun indeks kedua aspek tersebut berada pada kategori baik, fluktuasi dan ketiadaan tren peningkatan yang signifikan mengindikasikan adanya ruang perbaikan dalam internalisasi nilai budaya dan efektivitas saluran komunikasi. Di sisi lain, peningkatan berkelanjutan capaian TEUs mencerminkan tuntutan produktivitas yang terus naik bagi karyawan operasional. Kombinasi antara tuntutan kinerja yang semakin tinggi dengan persepsi budaya dan komunikasi yang belum sepenuhnya optimal berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan, atau penurunan motivasi jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk menelaah bagaimana budaya organisasi dan komunikasi internal yang ada saat ini berinteraksi dengan *self-efficacy* karyawan dalam mempengaruhi kinerja, terutama pada konteks operasional pelabuhan yang ketat terhadap risiko dan target waktu (Laporan Tahunan PT Terminal Teluk Lamong, 2020-2024).

Fenomena yang menjadi pijakan penelitian ini terlihat dari data indeks rata-rata pegawai PT Terminal Teluk Lamong Surabaya terhadap aspek budaya organisasi dan komunikasi internal yang stagnan dan cenderung tidak menunjukkan tren peningkatan yang konsisten. Pada tabel 1.2 berikut menjadi gambaran

mengenai fenomena mengenai aspek Budaya Organisasi di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.

Tabel 1.2 Data Indeks Rata-Rata Aspek Budaya Organisasi

Tahun	Indeks Rata-Rata	Penjelasan
	Budaya Organisasi	
2020	4.32	Indeks Budaya Organisasi berada pada angka stabil
2021	4.32	Indeks Budaya Organisasi berada pada angka stabil
2022	4.30	Indeks Budaya Organisasi mengalami penurunan
2023	4.32	Indeks Budaya Organisasi menunjukkan peningkatan namun tetap di angka stabil
2024	3.92	Indeks Budaya Organisasi kembali mengalami penurunan

Sumber: Laporan Tahunan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya, 2020-2024

Berdasarkan tabel 1.2 yang menunjukkan indeks rata-rata budaya organisasi selama periode 2020 sampai dengan 2024 secara keseluruhan, selama 5 tahun terakhir budaya organisasi berada dalam kondisi stagnan yang ditunjukkan oleh data indeks rata-rata yang relatif tidak mengalami perubahan signifikan. PT Terminal Teluk Lamong Surabaya dalam praktiknya menganut nilai budaya AKHLAK sebagai pedoman perilaku kerja, yang diwujudkan dalam kegiatan operasional sehari-hari seperti pelaksanaan morning briefing sebelum bekerja serta penerapan team support antarpegawai untuk memastikan kelancaran proses operasional. Meskipun nilai budaya tersebut telah diterapkan secara formal dan rutin, kondisi yang ada dilapangan mengindikasikan bahwa internalisasi nilai-nilai perusahaan belum berjalan secara optimal, ditunjukkan dari nilai budaya yang tidak memiliki perkembangan dapat berdampak pada kinerja karyawan yang terhambat. Hal ini ditunjukkan pada penelitian Basuki (2024) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya

organisasi yang adaptif dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik (Laporan Tahunan PT Terminal Teluk Lamong, 2020-2024; Basuki et al., 2024).

Dalam memperoleh gambaran kondisi di lapangan, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 karyawan operasional terkait persepsi terhadap budaya organisasi.

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei Persepsi Karyawan Terhadap Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	Jawaban “Ya”	Jawaban “Tidak”	Total
1	Apakah nilai-nilai budaya organisasi di lingkungan kerja sudah diterapkan secara konsisten?	9	21	30
2	Apakah kebiasaan dan aturan kerja yang berlaku di perusahaan telah dijalankan sesuai dengan nilai budaya yang ditetapkan?	11	19	30

Sumber: Pra-Survei 30 Karyawan Operasional, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 yang menunjukkan hasil pra-survei persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju terhadap pertanyaan yang diajukan. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa implementasi budaya organisasi di lingkungan kerja PT Terminal Teluk Lamong masih belum optimal menurut sebagian besar pegawai operasional. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa salah satu nilai budaya organisasi *akhlak* yang menekankan aspek kolaboratif, belum sepenuhnya terinternalisasi secara optimal. Masih ditemukan kecenderungan perilaku individualis, di mana sebagian pegawai lebih berfokus pada penyelesaian tugas masing-masing dengan kurangnya upaya kerja sama lintas fungsi. Kondisi ini tercermin dalam pelaksanaan *morning briefing*, di mana terdapat pegawai yang

bersikap kurang serius dan menyepelekan arahan pimpinan, dengan anggapan bahwa bekerja sesuai dengan *job description* masing-masing sudah dianggap cukup. Ketidakkonsistenan internalisasi budaya organisasi ini penting dikaji lebih lanjut karena berpotensi menghambat pembentukan pola kerja yang seragam dan mendukung kinerja jangka panjang. Kondisi tersebut juga membuka pertanyaan mengenai sejauh mana budaya yang ada mampu memperkuat keyakinan diri karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja operasional pelabuhan (Hameli, 2024).

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung pentingnya budaya organisasi dalam mendorong kinerja karyawan. Gorap (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan bersama *self-efficacy* secara simultan dapat mendorong efektivitas kerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Studi Zebua et al., (2024) juga menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum, dengan kontribusi penjelasan sebesar 55,3%. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih mendalam pada setting perusahaan pelabuhan yang telah terdigitalisasi seperti PT Terminal Teluk Lamong Surabaya (Gorap, 2022; Zebua et al., 2024).

Selain melihat indeks budaya organisasi, penting juga untuk meninjau aspek komunikasi internal yang menjadi salah satu elemen kunci dalam menjaga efektivitas koordinasi dan kolaborasi di dalam menunjang kinerja operasional organisasi. Fenomena ini penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi dengan jumlah karyawan yang banyak, jika komunikasi internal belum dijalankan secara efektif maka akan beresiko terhadap kinerja yang tidak berkembang.

Tabel 1.4 Data Indeks Rata-Rata Aspek Komunikasi Internal

Tahun	Indeks Rata-Rata	Penjelasan
	Komunikasi Internal	
2020	4.51	Indeks Komunikasi Internal mencapai angka tertinggi dalam 5 tahun terakhir
2021	4.45	Indeks Komunikasi Internal mengalami penurunan
2022	4.43	Indeks Komunikasi Internal mengalami penurunan
2023	4.42	Indeks Komunikasi Internal mengalami penurunan
2024	4.38	Indeks Komunikasi Internal mengalami penurunan

Sumber: Laporan Tahunan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya, 2020-2024

Berdasarkan Tabel 1.4 yang menunjukkan indeks rata-rata komunikasi internal selama periode 2020 sampai dengan 2024, terlihat adanya kecenderungan penurunan secara konsisten dari tahun ke tahun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa efektivitas komunikasi internal belum berjalan secara optimal dan cenderung mengalami pelemahan dalam mendukung aktivitas kerja. Pada praktik operasional, komunikasi internal dilakukan melalui koordinasi antarberbagai fungsi kerja seperti operator lapangan, planning and control, serta tenaga kerja bongkar muat (TKBM), yang menuntut kejelasan informasi, ketepatan instruksi, dan sinkronisasi antarunit. Penurunan indeks komunikasi internal menunjukkan adanya potensi hambatan dalam penyampaian informasi, baik secara vertikal maupun horizontal, yang dapat memengaruhi kelancaran koordinasi kerja di lingkungan operasional. Sejalan dengan temuan Ilmi et al. (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang tidak berjalan efektif dapat menurunkan koordinasi, meningkatkan potensi kesalahan kerja, serta menghambat pencapaian kinerja operasional. Maka penurunan komunikasi internal menjadi indikasi penting bahwa sistem komunikasi

perlu diperkuat agar mampu mendukung tuntutan kerja yang kompleks dan dinamis (Ilmi et al., 2024)

Pra-survei juga peneliti lakukan kepada karyawan operasional terkait persepsi terhadap komunikasi internal pada 30 karyawan operasional untuk memperoleh gambaran mengenai komunikasi internal dalam kegiatan operasional.

Tabel 1.5 Hasil Pra-Survei Persepsi Karyawan Terhadap Komunikasi Internal

No.	Pertanyaan	Jawaban “Ya”	Jawaban “Tidak”	Total
1	Apakah komunikasi antara pimpinan dan karyawan berjalan terbuka dan dua arah?	13	17	30
2	Apakah pimpinan memberikan respon yang baik terhadap pertanyaan atau keluhan yang diajukan karyawan?	8	22	30

Sumber: Pra-Survei 30 Karyawan Operasional, 2025

Berdasarkan tabel 1.5 yang menunjukkan hasil pra-survei persepsi karyawan terhadap komunikasi internal, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju terhadap pertanyaan yang diajukan. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas komunikasi internal di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya masih belum berjalan dengan baik menurut sebagian besar pegawai. Salah satu bentuk permasalahan yang terjadi adalah adanya miskomunikasi antarunit kerja terkait informasi penanganan kontainer, sehingga mengakibatkan kesalahan muat (*misloading*) yang menimbulkan risiko operasional dan kerugian perusahaan. Komunikasi yang tidak optimal khususnya dalam jangka panjang, dapat menurunkan kepercayaan, menghambat aliran informasi, dan mengurangi efektivitas koordinasi operasional, terutama di lingkungan kerja berisiko tinggi seperti terminal petikemas, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan terhambat (Vercic dan Vercic, 2025).

Penelitian terdahulu juga menegaskan pentingnya komunikasi internal dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Mulanto (2024) menemukan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kawasan berikat, dengan kontribusi penjelasan sebesar 34,8%. Studi lainnya menunjukkan bahwa pengelolaan komunikasi internal yang baik mendorong keterlibatan, kepuasan, dan produktivitas karyawan melalui penyelarasan informasi dan tujuan strategis organisasi (Ilmi et al., 2024). Namun, sebagian besar studi tersebut berfokus pada hubungan langsung komunikasi internal dengan kinerja tanpa memasukkan variabel psikologis perantara seperti *self-efficacy*. Selain itu, penelitian pada konteks perusahaan pelabuhan yang mengadopsi sistem otomasi dan digitalisasi seperti PT Terminal Teluk Lamong Surabaya masih sangat terbatas, sehingga relevan untuk dilakukan kajian yang lebih spesifik pada sektor ini dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan operasional yang padat teknologi (Mulanto, 2024; Ilmi et al., 2024).

Secara teoritis, hubungan antara budaya organisasi, komunikasi internal, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* yang dikembangkan oleh Bandura (1986). Teori ini menekankan bahwa perilaku dan kinerja individu terbentuk melalui interaksi timbal balik antara faktor lingkungan, faktor personal, dan perilaku itu sendiri. Pada konteks penelitian ini, lingkungan kerja yang tercermin dari budaya organisasi dan pola komunikasi internal menjadi faktor eksternal yang dapat memengaruhi keyakinan diri karyawan operasional dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks. Ketika

lingkungan tersebut tidak sepenuhnya konsisten atau tidak berjalan secara efektif, seperti yang tercermin dari fluktuasi indeks kepuasan budaya dan komunikasi pada PT Terminal Teluk Lamong, maka kemungkinan terbentuknya *self-efficacy* yang kuat menjadi berkurang. Sebaliknya, apabila tingkat *self-efficacy* karyawan tetap tinggi meskipun kondisi lingkungan belum optimal, hal tersebut dapat menjelaskan mengapa capaian kinerja perusahaan terus meningkat (Meyvanali et al., 2025).

Self-efficacy sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya terbukti berperan penting dalam menjembatani pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di beragam sektor, baik secara langsung maupun melalui moderasi variabel lain seperti motivasi dan employee engagement. Prasetyo Hadi (2023) mengompilasi sejumlah bukti empiris yang menegaskan bahwa peningkatan *self-efficacy* dikaitkan dengan peningkatan upaya, ketekunan, dan kemampuan adaptasi dalam merespons tuntutan kerja, sehingga pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih tinggi. Pada konteks kerja yang dinamis dan terpapar risiko seperti operasional terminal petikemas, *self-efficacy* menjadi penting karena keyakinan diri karyawan menentukan sejauh mana mereka berani mengambil keputusan, mengoperasikan peralatan berteknologi, dan menangani masalah tak terduga. Namun demikian, penelitian yang secara eksplisit menguji peran moderasi *self-efficacy* dalam hubungan budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja pada sektor kepelabuhanan masih jarang ditemukan. Hal ini menjadi salah satu alasan penting dilakukannya penelitian ini (Hadi, 2023).

Secara khusus pada konteks PT Terminal Teluk Lamong Surabaya, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Restukumala dan Prasetyo (2023) hanya menguji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tanpa memasukkan variabel komunikasi internal maupun *self-efficacy*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi belum memberikan gambaran mengenai bagaimana faktor psikologis individu dan kualitas komunikasi internal berperan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Pada perspektif HRD, penguatan faktor psikologis seperti *self-efficacy* menjadi krusial karena tidak hanya menunjang pencapaian kinerja, tetapi juga menentukan sejauh mana karyawan mampu menginternalisasi nilai budaya organisasi serta merespons informasi dan arahan kerja secara efektif. Selain itu, penelitian Gorap (2022) pada Pelabuhan Indonesia Makassar memang melibatkan *self-efficacy*, namun tidak memasukkan komunikasi internal sebagai faktor organisasi yang krusial bagi koordinasi operasional di pelabuhan (Restukumala dan Prasetyo, 2023; Gorap, 2022).

Terdapat kesenjangan yang menunjukkan urgensi penelitian ini, terutama jika dikaitkan dengan posisi strategis PT Terminal Teluk Lamong Surabaya dalam jaringan logistik nasional dan tuntutan peningkatan kinerja yang terus berlanjut. Di satu sisi, perusahaan harus menjaga kelancaran arus petikemas dan memenuhi target produktivitas yang meningkat seiring pertumbuhan *throughput* PT Pelabuhan Indonesia (Persero) secara nasional. Di sisi lain, stabilitas indeks kepuasan terhadap budaya dan komunikasi internal berpotensi menyimpan masalah yang dapat

mengganggu keberlanjutan kinerja jika tidak diantisipasi. Penelitian ini penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana budaya organisasi dan komunikasi internal yang dirasakan karyawan operasional berpengaruh terhadap kinerja mereka, baik secara langsung maupun melalui *self-efficacy*. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen PT Terminal Teluk Lamong Surabaya dalam merumuskan intervensi pengembangan budaya, perbaikan sistem komunikasi, dan program penguatan *self-efficacy* karyawan. Sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat berjalan seiring dengan peningkatan kualitas pengalaman kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi pada karyawan operasional PT Terminal Teluk Lamong Surabaya. Oleh karena itu, penulis mengangkat penelitian ini dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Internal Melalui *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *self-efficacy* karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya?

2. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap *self-efficacy* karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya?
5. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya?
6. Bagaimana *self-efficacy* memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya?
7. Bagaimana *self-efficacy* memoderasi pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderator pada karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya. Secara lebih rinci, penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *self-efficacy* karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap *self-efficacy* karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.

3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
4. Menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
5. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
6. Menganalisis peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.
7. Menganalisis peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi dalam pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperdalam kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini juga berkontribusi dalam memperkaya penerapan *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986) dalam konteks industri kepelabuhanan yang masih jarang dikaji secara empiris. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang menelaah bagaimana faktor-faktor organisasi dan

psikologis saling berinteraksi dalam membentuk keyakinan diri dan kinerja karyawan pada lingkungan kerja operasional.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Manajemen PT Terminal Teluk Lamong Surabaya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam memperkuat implementasi budaya kerja, meningkatkan efektivitas komunikasi internal, serta mengembangkan program yang mampu mendorong peningkatan *self-efficacy* karyawan sehingga kinerja operasional dapat semakin optimal.
2. Bagi Praktisi SDM dan Perusahaan Pelabuhan Lain, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengembangkan program penguatan kepercayaan diri karyawan, perbaikan sistem komunikasi internal, dan peningkatan kualitas budaya kerja yang relevan dengan karakteristik sektor logistik dan kepelabuhanan yang mengandalkan koordinasi, ketelitian, serta ketangguhan psikologis.
3. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan memberikan tambahan bukti empiris yang dapat dijadikan dasar dalam pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya dalam memahami peran moderasi *self-efficacy* terhadap hubungan budaya organisasi dan komunikasi internal dengan kinerja karyawan pada lingkungan kerja berteknologi dan berisiko tinggi.