

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era yang terus berkembang ini, dunia kerja mengalami perubahan yang signifikan. Perubahan tersebut tidak hanya berdampak pada organisasi dan perusahaan, tetapi juga pada individu-individu yang terlibat dalam dunia kerja. Berbagai faktor seperti teknologi, dinamika global, pandemi, dan perubahan pola pikir masyarakat telah membentuk kondisi saat ini, yang kemudian mempengaruhi kinerja kerja secara keseluruhan.

Globalisasi telah membawa organisasi dan perusahaan untuk bekerja dalam skala yang lebih luas. Tim yang tersebar di berbagai negara, perbedaan budaya, dan tantangan manajemen lintas batas menjadi hal yang umum. Kinerja kerja saat ini mencakup kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dari latar belakang yang beragam dan beroperasi dalam lingkungan global yang dinamis. Kondisi saat ini juga menempatkan penekanan yang lebih besar pada kesejahteraan karyawan. Perusahaan menyadari pentingnya mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan. Kinerja kerja bukan hanya tentang pencapaian target bisnis, tetapi juga bagaimana karyawan merasa diperhatikan dan didukung oleh perusahaan.

Perubahan konstan dalam dunia kerja juga membutuhkan kemampuan adaptasi yang cepat. Kinerja kerja saat ini mencakup kesediaan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Karyawan harus aktif dalam mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan kompetensi mereka agar tetap relevan dalam lingkungan kerja yang berubah-ubah. Perusahaan kini menghargai kreativitas dan inovasi lebih dari sebelumnya. Kinerja kerja tidak lagi hanya diukur berdasarkan produktivitas rutin, tetapi juga kemampuan untuk memberikan solusi kreatif dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan tidak terduga.

Persoalan yang sering terjadi adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Karena kinerja Karyawan yang optimal merupakan salah satu visi organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang

tinggi (Syahputra & Sugiono, 2022). Dalam kondisi saat ini, kinerja kerja menjadi lebih kompleks dan multidimensional. Karyawan harus memiliki keterampilan teknis yang kuat, kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat, dan kesadaran akan kesejahteraan diri sendiri dan rekan kerja. Organisasi di sisi lain, harus mengembangkan budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan agar dapat tetap bersaing dan berkontribusi dalam dunia kerja yang terus berubah. (Sugiono & Lumban Tobing, 2021).

Job Desc (Deskripsi Pekerjaan), setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang diatur dalam deskripsi pekerjaannya. Kepahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari pekerjaan dan bagaimana tugas tersebut berkontribusi terhadap tujuan organisasi sangat penting. Keterkaitan antara tugas-tugas yang dilakukan dan tujuan yang lebih besar memberikan rasa makna dalam pekerjaan, meningkatkan motivasi, dan mengarahkan karyawan untuk fokus pada hal-hal yang penting.

Interaksi dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keterlibatan dalam tim yang saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Rekan kerja yang komunikatif dan bersedia membantu juga dapat membantu mengatasi hambatan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang lebih baik.

Budaya perusahaan, budaya perusahaan mencakup norma-norma, nilai-nilai, dan praktik-praktik yang membentuk lingkungan kerja. Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan panduan tentang cara berinteraksi, bekerja sama, dan mengatasi tantangan (Sugiono, Febriyadi, et al., 2022). Budaya yang mendukung inovasi, dukungan terhadap pengembangan diri, dan pemberian umpan balik konstruktif dapat membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sugiono, Nurwulandari, et al., 2022) Budaya organisasi juga mampu meningkatkan loyalitas karyawan, sebagai alat ukur mengorganisir karyawan, serta mengontrol perilaku dilingkungan kerja. Budaya organisasi mengandung harapan dan nilai-nilai

yang tercermin dalam perilaku, pekerjaan, interaksi baik di lingkungan internal maupun eksternal perusahaan hingga harapan untuk masa yang akan datang.

Dalam kondisi kerja saat ini, di mana perubahan cepat dan tuntutan yang beragam menjadi hal yang umum, faktor-faktor ini memiliki pengaruh yang lebih besar. Misalnya, jika karyawan merasa tugas-tugas mereka tidak sesuai dengan kemampuan atau minat mereka (job desk yang tidak cocok), mereka mungkin akan mengalami penurunan motivasi dan kinerja. Interaksi yang terbatas dengan rekan kerja dalam lingkungan kerja yang jauh juga dapat mempengaruhi kolaborasi dan rasa keterhubungan. (Sugiono & Rizki, 2022) Suatu organisasi atau perusahaan yang dikatakan baik dan mampu mengembangkan adalah suatu organisasi atau perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dan sumber daya lainnya; ini merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan

Budaya perusahaan yang menghargai fleksibilitas dan kesejahteraan karyawan dapat membantu mengatasi tantangan kerja jarak jauh, sambil memotivasi karyawan untuk tetap produktif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang job desk yang sesuai, memfasilitasi interaksi dan kolaborasi yang efektif antar rekan kerja, serta membangun budaya yang mendukung perkembangan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. (Marcelia et al., 2022) Keseluruhan, ketiga faktor ini bekerja bersama untuk membentuk kinerja kerja pegawai yang optimal dalam kondisi saat ini.

Hasibuan, (2012) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Robbins dan Judge, (2013)

Hasil penelitian yang berkaitan dengan job desk pernah dilakukan oleh (Pitaloka, Mulyatini, & Kasman, 2019) menyatakan bahwa job desk Job Desk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Hasil penelitian lainnya yang berkaitan dengan lingkungan non fisik juga pernah dilakukan oleh (Marlius & Sholihat, 2022) menyatakan bahwa lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Departemen Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

Dalam penelitian (Hakim et al., 2023) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian lainnya yang berkaitan dengan budaya perusahaan juga pernah dilakukan oleh (Hadi & Mahadika, 2019) juga menyatakan bahwa budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Roma Maritim Manajemen adalah perusahaan manajemen operasional pelayaran kapal yang terafiliasi Sillo Group salah satunya adalah PT Sillo Maritime Perdana Tbk yang merupakan perusahaan yang bergerak pada jasa pelayaran untuk mendukung kegiatan eksplorasi dan produksi minyak dan gas, dan perusahaan pelayaran lainnya. Perusahaan melakukan hilirisasi seluruh Indonesia untuk memenuhi dan memudahkan kebutuhan cargo, pertambangan, minyak dan gas bumi dalam mencakup pengembangan negeri.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Operation
PT Roma Maritim Manajemen Tahun 2021 – 2022

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Hasil Kerja		77,3%	78,2%	73,5%
2	Pengetahuan Pekerjaan		75,8%	75,1%	73,3%
3	Inisiatif		74,9%	75,3%	70,0%
4	Kecakapan Mental	100%	73,7%	72,2%	69,8%
5	Disiplin		75,0%	73,0%	69,0%
6	Sikap		74,5%	73,2%	70,9%
Persentase Rata-Rata			75,2%	74,5%	71,1%

Sumber: Data Kinerja Karyawan Operation PT Roma Maritim Manajemen Tahun 2020 – 2022, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas adalah data kinerja karyawan yang dinilai dari beberapa indikator dari tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami fluktuatif dan penurunan serta tidak memenuhi target kinerja karyawan operation PT Roma Maritim Manajemen. Total data kinerja yang diolah adalah data kinerja dari department Operation dengan beberapa divisi yang terkait dengan operasional perusahaan, seperti divisi Procurement, Tanker, Offshore, Superintendent, License & Certification, Crewing, Docking, Electrical, Mechanical, HSE, Port Captain, dan awak kapal. Berdasarkan paparan data

kinerja karyawan di atas dapat menunjukkan bahwa adanya permasalahan pada kinerja karyawan operation PT Roma Maritim Manajemen yang kemungkinan dipengaruhi oleh Job Description (X1), Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2), Budaya Perusahaan (X3). Dengan hal demikian maka penulis tertarik untuk meneliti kinerja karyawan operation PT Roma Maritim Manajemen Jakarta dengan judul Pengaruh Job Description, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Operation The City Tower PT Roma Maritim Manajemen Jakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan, rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian adalah sebagai berikut.

1. Apakah job description berpengaruh terhadap kinerja karyawan operation PT Roma Maritim Manajemen?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan operation PT Roma Maritim Manajemen?
3. Apakah budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan operation PT Roma Maritim Manajemen?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan yang telah diuraikan pada latar belakang dan rumusan masalah sebelumnya, selain itu penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh job description terhadap kinerja karyawan operation The City Tower PT Roma Maritim Manajemen.
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan operation The City Tower PT Roma Maritim Manajemen.
3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan operation The City Tower PT Roma Maritim Manajemen.

D. Manfaat Penelitian

Sebagai hasil dari kegiatan penelitian ini, manfaat yang diperoleh dari beberapa kalangan dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Bagi Peneliti

Harapannya, penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada peneliti untuk melanjutkan penelitian mendatang, khususnya dalam konteks penelitian yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Bagi Perusahaan

Harapannya, penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap permasalahan yang dihadapi, pembenahan struktural dan kultural perusahaan dan juga sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan operation PT Roma Maritim Manajemen Jakarta.

3. Bagi Perguruan Tinggi/Instansi Pendidikan

Harapannya, penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka dan bahan penelitian tambahan bagi perguruan tinggi maupun instansi pendidikan lainnya, terutama pada program studi Manajemen Universitas Nasional, serta sebagai pengembangan penelitian yang terkait selanjutnya.

