

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar belakang masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset vital organisasi di era globalisasi saat ini. Keunggulan kompetitif perusahaan bergantung pada kemampuannya dalam mengelola SDM untuk menghadapi tantangan eksternal. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam jangka kinerja pegawai. Menurut Zidan (2023) kinerja pegawai merupakan proses evaluasi, perbandingan, dan pemberian umpan balik terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik ditandai dengan pencapaian target kerja, kualitas hasil yang memenuhi standar, dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kualitas sdm menjadi faktor kunci lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Konsep kualitas SDM telah didefinisikan oleh beberapa ahli. Albunsyary (2020) mendefinisikan kualitas SDM sebagai Tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Syaiful (2014) menyatakan bahwa kualitas SDM dapat dilihat dari tingkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. SDM yang berkualitas adalah mereka yang mampu bekerja secara efektif, berpikir kritis, dan memiliki potensi untuk berkembang dalam organisasi. Menyadari pentingnya kualitas SDM, banyak organisasi berinvestasi dalam pengembangan karyawan mereka. Hal ini sejalan dengan teori human capital yang dikemukakan oleh Aris.(2023) yang menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM.

Menurut teori ini, peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan akan meningkatkan produktivitas mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Permasalahan yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Salah satu isu utama adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi yang memadai bagi pegawai. Banyak pegawai yang merasa tidak siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, terutama dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah yang memerlukan keahlian khusus.

Selain itu, adanya ketidakjelasan dalam sistem penilaian kinerja juga menjadi masalah. Pegawai sering kali merasa bahwa penilaian yang dilakukan tidak objektif dan tidak mencerminkan kontribusi mereka secara akurat. Hal ini dapat menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja keseluruhan kantor.

Faktor lain yang turut berkontribusi adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai. Ketidakjelasan dalam tujuan organisasi dan harapan dari manajemen dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpuasan di kalangan pegawai. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan untuk mengatasi permasalahan ini dengan meningkatkan program pelatihan, memperbaiki sistem penilaian kinerja, dan membangun saluran komunikasi yang lebih baik.

Selain kualitas SDM, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Konsep budaya organisasi telah didefinisikan

oleh beberapa ahli dengan perspektif yang beragam. Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Saat ini, terdapat beberapa permasalahan terkini yang mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Pertama, kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam tujuan dan harapan, yang pada gilirannya mengurangi motivasi dan produktivitas pegawai. Kedua, adanya resistensi terhadap perubahan dalam budaya organisasi, terutama dalam menghadapi digitalisasi dan inovasi, dapat menghambat adaptasi pegawai terhadap tuntutan kerja yang baru. Ketiga, kurangnya pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi pegawai dapat menurunkan semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan ini agar budaya organisasi dapat mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Selain budaya organisasi, Transformasi digital telah menjadi isu sentral dalam pengelolaan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Salah satu permasalahan terkini yang dihadapi adalah resistensi pegawai terhadap perubahan teknologi. Banyak pegawai yang merasa tidak siap atau kurang terampil dalam menggunakan sistem digital baru, yang dapat menghambat efisiensi kerja. Selain itu, terdapat tantangan dalam integrasi sistem lama dengan teknologi baru, yang sering kali menyebabkan kebingungan dan

penurunan produktivitas. Di sisi lain, transformasi digital juga membuka peluang untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah. Namun, tanpa pelatihan yang memadai dan dukungan manajemen, kinerja pegawai dapat terpengaruh negatif, sehingga penting untuk merumuskan strategi yang tepat dalam implementasi transformasi digital.

Permasalahan lain yang terjadi yaitu dalam pengalaman kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Salah satu isu utama adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan yang memadai. Banyak pegawai merasa tidak siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan tekanan untuk memenuhi target kinerja sering kali menyebabkan stres dan menurunkan motivasi pegawai. Hal ini berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja mereka. Komunikasi yang kurang efektif antara manajemen dan pegawai juga menjadi masalah, di mana pegawai merasa tidak didengar dan tidak mendapatkan umpan balik yang konstruktif.

Di sisi lain, adanya perubahan kebijakan dan prosedur yang sering terjadi tanpa sosialisasi yang memadai juga menambah kesulitan bagi pegawai dalam menyesuaikan diri. Semua faktor ini berkontribusi pada penurunan kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional kantor keuangan dan aset daerah. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul analisis pengaruh Budaya Organisasi, Transformasi Digital dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

1.2.Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka yang menjadi rumusan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
2. Apakah ada pengaruh transformasi digital secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
3. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, transformasi digital dan pengalaman kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan?

1.3.Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh transformasi digital secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, transformasi digital dan pengalaman kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

1.4. Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada mengenai hubungan antara manajemen SDM dan kinerja pegawai, dengan menyoroti bagaimana praktik manajemen yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Kedua, dengan menganalisis budaya organisasi.
2. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana nilai-nilai dan norma-norma dalam organisasi mempengaruhi perilaku pegawai dan, pada gilirannya, kinerja mereka. Ketiga, transformasi digital yang semakin penting dalam era modern dapat dieksplorasi untuk memahami dampaknya terhadap efisiensi kerja dan adaptabilitas pegawai.
3. Pengalaman kerja pegawai dapat diidentifikasi sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kinerja, memberikan dasar bagi pengembangan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat membantu dalam menciptakan budaya organisasi yang positif, yang mendukung kolaborasi dan inovasi, sehingga pegawai merasa lebih terlibat dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi.
2. Dengan mengetahui dampak transformasi digital, organisasi dapat lebih siap dalam mengimplementasikan teknologi baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai.
3. Penelitian dapat memberikan data dan wawasan yang diperlukan untuk pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan SDM dan pengembangan organisasi.
4. Dengan meningkatkan kinerja pegawai, kantor badan keuangan dan aset daerah dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah.