

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Pustaka

Teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi akan dijelaskan pada kajian pustaka ini. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu reward dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan penulis teliti

2.1.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menciptakan nilai dan norma yang kuat. Organisasi dengan budaya yang kuat memiliki daya tarik yang kuat bagi karyawan masa depan dan memengaruhi cara mereka berpikir, bertindak, dan berperilaku. Menurut Amalia & Astuti (2020), budaya organisasi terdiri dari seperangkat keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi. Nilai dan norma tersebut berdampak signifikan terhadap perilaku anggota organisasi dalam memenuhi tanggung jawabnya, dan kinerjanya dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi merujuk pada pandangan umum yang dianut oleh anggota suatu organisasi terkait dengan sistem nilai yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Sistem nilai ini memiliki pengaruh terhadap tindakan dan perilaku anggota

organisasi, dan menjadi faktor yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya Busro (2020).

Menurut (Sedarmayanti, 2018) budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang efektif terdiri dari sikap- sikap, nilai- nilai, norma sikap, serta harapan bersama yang dialami oleh anggota organisasi. Menurut (Djunaedi, 2017) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai serta keyakinan bersama yang berhubungan dengan manusia, struktur serta sistem dalam organisasi guna menciptakan norma- norma sikap dalam perusahaan.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Menurut (Sinambela, 2020) terdapat 2 jenis budaya organisasi sebagai berikut :

1. Berdasarkan Proses Informasi

1. Budaya rasional

Suatu proses mendapatkan informasi secara individual (pengarahan dan bimbingan) yang diduga sebagai fasilitas untuk tujuan kinerja yang ditunjukkan(kemampuan, produktivitas,keuntungan serta dampak).

2. Budaya ideologis

Suatu proses informasi secara naluri seseorang (pendapat, inovasi serta ilmu pengetahuan) yang diduga sebagai fasilitas untuk tujuan adanya perbaruan(dukungan dari luar, perolehan sumber daya, serta perkembangan).

3. Budaya consensus

Suatu proses mendapatkan informasi secara bersama-sama (diskusi dan partisipasi) yang diduga sebagai fasilitas untuk tujuan keterikatan(moral, dan kerjasama antar anggota).

4. Budaya hierarkis

Suatu proses mendapatkan informasi secara formal (evaluasi dan dokumentasi) yang diduga sebagai fasilitas untuk tujuan kelanjutan (stabilitas, kontrol, serta koordinasi).

2. Berdasarkan Tujuan

- a. Budaya Organisasi Perusahaan
- b. Budaya Organisasi Publik
- c. Budaya Organisasi Sosial

2.1.1.2 Indikator Budaya Organisasi

Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut Busro (2020), sebagai berikut :

- 1. Keyakinan pada diri sendiri.
- 2. Sikap yang tegas.
- 3. Kecakapan dalam mengelola emosi.
- 4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif.
- 5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan

2.1.2. Transformasi Digital

Transformasi digital yang diperkenalkan oleh Vial, (2021) merupakan sebuah alur yang memiliki tujuan untuk mendorong organisasi untuk melangkah maju dengan menggunakan perubahan yang memberikan dampak positif pada karakter, kualitas maupun substansi dalam memadukan informasi, komputer, serta teknologi dalam konektivitas. Hal ini menunjukkan jika transformasi digital akan

mengelilingi serta akan memberikan perubahan secara positif pada keseluruhan aspek kehidupan operasional bisnis, karena transformasi digital terjadi akibat fenomena bukan eksponensial.

Menurut (Naveen Kumar, 2022), Transformasi digital adalah proses penggunaan teknologi untuk melibatkan pelanggan dengan lebih baik, meningkatkan proses, dan memanfaatkan orang untuk hasil yang lebih baik. Menurut (Vial, 2019), Transformasi digital adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan entitas dengan memicu perubahan signifikan pada propertinya melalui kombinasi teknologi informasi, komputasi, komunikasi, dan konektivitas. Menurut (Barry Libert, 2016), Transformasi digital adalah perubahan yang dibangun di atas fondasi teknologi digital, mengantarkan perubahan unik dalam operasi bisnis, proses bisnis dan penciptaan nilai.

Transformasi digital adalah adanya perkembangan terhadap suatu badan dan juga instansi yang menyangkup SDM, proses, strategi, struktur, dengan mengadopsi teknologi untuk meningkatkan kinerja (Royyana, 2021)

2.1.2.1 Dimensi Transformasi Digital

Menurut (naveen kumar, 2022) Transformasi digital dapat diklarifikasikan menjadi 3 perspektif seperti berikut :

1. Bisnis

Mengembangkan strategi digital komprehensif yang selaras dengan strategi bisnis secara keseluruhan. Kunci keunggulan dalam transformasi digital adalah dengan jelas mendefinisikan tantangan dan terus meningkat. Kunci keunggulan dalam transformasi digital adalah jelas mendefinisikan tantangan dan terus meningkat. Selanjutnya, ini termasuk integrasi strategi digital dengan

perencanaan operasional, dan pembelajaran untuk menyampaikan koherensi organisasi.

2. Teknologi

Dimensi ini mengukur kemampuan organisasi untuk membangun, memelihara dan terus mengubah lingkungan teknologi yang selaras dengan mendukung dan mencapai tujuannya. Kami mencapai keunggulan dengan mengejar strategi teknologi progresif yang selaras secara dinamis dengan tujuan bisnis.

3. Operasi

Dimensi ini menilai kinerja kegiatan sehari-hari organisasi yang mendorong pelaksanaan strategi mereka. Keunggulan operasi dicapai dengan mengintegrasikan proses cerdas dengan manajemen Perusahaan yang gesit untuk terus mendorong tindakan yang tepat waktu dan hemat biaya berdasarkan wawasan dan analitik waktu nyata.

2.1.2.2 Tujuan Transformasi Digital

1. Efisiensi bisnis

Transformasi digital membantu mempercepat dan mempermudah proses bisnis, seperti otomatisasi proses, pemrosesan data, dan kolaborasi antar tim.

2. Pengalaman Pelanggan yang baik

Meningkatkan pengalaman pelanggan lebih baik. Transformasi digital dapat dilakukan dengan meningkatkan pelayanan, membuat proses bisnis lebih cepat, mudah dan efisien dan memastikan bahwa pelanggan menerima layanan yang tepat waktu dan sesuai harapan.

3. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas

Transformasi digital dapat mempengaruhi dan produktivitas dengan otomatis pemrosesan data lebih cepat dan kolaborasi antar tim lebih efisien.

2.1.2.3 Keuntungan menggunakan Transformasi Digital

1. Peningkatan efisiensi

Teknologi digital dapat meringankan operasi, mengotomatiskan tugas berulang, mengurangi waktu dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

2. Pengalaman pelanggan yang ditingkatkan

Saluran digital menyediakan cara baru untuk berinteraksi dengan pelanggan, mempersonalisasi pengalaman, dan menghasilkan nilai.

3. Inovasi yang meningkat

Dengan bantuan teknologi digital, perusahaan dapat menguji produk, layanan, dan model bisnis baru serta bereaksi cepat terhadap kondisi pasar.

4. Ketangkasan yang lebih besar

Teknologi digital dapat membantu perusahaan merespons kebutuhan pelanggan dan perubahan pasar dengan lebih cepat, serta beradaptasi dengan peluang atau tantangan baru.

5. Peningkatan pengambilan keputusan berbasis data

Teknologi digital menghasilkan data dalam jumlah besar, yang dapat dianalisis untuk mendapatkan wawasan tentang perilaku pelanggan, tren pasar dan efisiensi operasional

2.1.2.4 Kekurangan Transformasi Digital

1. Tantangan implementasi

Transformasi digital membutuhkan investasi yang besar dalam teknologi, serta perubahan dalam struktur, proses, dan budaya organisasi.

2. Resistensi terhadap perubahan

Karyawan mungkin menolak teknologi atau cara kerja baru, yang dapat menghambat adopsi dan membatasi manfaat transformasi digital.

3. Risiko keamanan siber

Teknologi digital dapat menciptakan risiko keamanan siber baru, seperti pelanggaran data atau serangan siber.

4. Potensi kehilangan pekerjaan

Transformasi digital dapat menyederhanakan tugas yang sebelumnya dilakukan oleh manusia, yang dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan atau kebutuhan akan keterampilan baru.

2.1.2.5. Indikator transformasi digital

Menurut Stich et al. (2020) ada tiga indikator transformasi digital, yaitu

5. Resources (Sumber Daya) yaitu kekuatan struktural menggabungkan semua fisik aset seperti mesin, barang, bangunan dan infrastruktur lainnya dari sebuah perusahaan.
6. Information system (sistem informasi) berarti semua sistem aplikasi bisnis yang dikelola oleh IT departemen atau departemen lain.
7. Gabungan dari culture (budaya) dan organization structure (struktur organisasi) menjadi satu. Mewakili semua tindakan untuk mengatur

Kembali tugas, untuk mengembangkan orang dan berhasil mendorong perubahan digital

2.1.2. Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Martoyo (dalam Wirawan et al., 2018), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sedangkan pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut pendapat (Sutrisno, 2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut (Rahmawati, 2016). Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Situmeang, 2017).

Pengalaman kerja merupakan suatu pengukuran terkait lamanya waktu ataupun masa kerja yang diperlukan karyawan dalam memahami daftar tugas suatu pekerjaan dan dilaksanakan dengan baik. (Kumbadewi, 2021). Menurut pendapat

(Wirawan, 2019) pengalaman kerja merupakan jumlah waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga saat ini. Namun, pengalaman kerja menurut Foster (Yahya, 2023) adalah ukuran mengenai lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas pekerjaan dan melaksanakannya secara baik.

Menurut pendapat Sutrisno (Suwanto et al., 2021) bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan untuk melaksanakan semua tanggung jawab dan tugas didasarkan pada pengalamannya di bidang pekerjaan karyawan tersebut. Pengalaman kerja dibutuhkan dalam upaya peningkatan efektivitas sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dimaksudkan untuk mencapai hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, akan berbanding lurus dengan semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Rahmawati, 2016). Pengalaman kerja dapat menjadi modal penting bagi karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan tanggung jawabnya (Situmeang, 2017). Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah lama kerja atau masa kerja seorang karyawan dalam memahami tugas dan kewajiban dalam bekerja.

Pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dan tingkat penguasaan keterampilan karyawan. Kinerja diukur dengan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan ketika menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya (Leatemia, 2018). Karyawan dengan pengalaman kerja yang lama memiliki kemampuan profesional dalam memecahkan berbagai masalah pekerjaan. Pengalaman tersebut akan menciptakan sumber daya manusia yang

berkualitas dalam meningkatkan prestasi dan capaian kinerjanya (Rahmawati,2016).

2.1.3.1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut (Khairani, 2019), ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja yaitu:

2. Latar belakang pribadi, yaitu meliputi pendidikan, pelatihan, atau pekerjaan yang telah dilakukan diwaktu yang lalu.
3. Bakat dan minat, yaitu meliputi jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki.
4. Sikap dan kebutuhan, yaitu meliputi tanggung jawab dan wewenang seseorang yang menunjukkan bagaimana mereka berperilaku saat menjalankan tugas.
5. Kemampuan analisis, yaitu meliputi kemampuan untuk mengevaluasi dan menganalisis sebuah pekerjaan.
6. Keterampilan dan kemampuan teknik, yaitu meliputi kemampuan untuk melakukan aspek pelaksanaan serta metode yang digunakan untuk melakukan pekerjaan.

2.1.3.2. Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Foster (Yahya et al.,2023), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja

Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

2.1.4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan sangat berharga bagi upaya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Eliza & Andria (2022), kinerja dapat diartikan sebagai rekaman atau pencatatan hasil yang dihasilkan oleh seseorang yang melakukan suatu tugas atau aktivitas kerja dalam kurun waktu tertentu. Alasan peningkatan prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal (faktor personal) dan factor eksternal individu (faktor situasional).

Menurut (Sinambela, 2019) kinerja karyawan merupakan keahlian pegawai dalam melaksanakan suatu kemampuan tertentu. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena dengan adanya kinerja ini maka akan diketahui seberapa jauh keahlian karyawan untuk melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Oleh

karena itu, dibutuhkan penentuan kriteria yang tepat serta terukur dan ditentukan secara berkelompok yang dijadikan acuan.

Menurut (Suryani et al., 2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya yang diperoleh secara individual dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawabnya. Nengsih (2023) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja diperoleh sampai atau melebihi standar kerja pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar kerja termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Menurut Pebryanti (2023), berpendapat bahwa “Kinerja merupakan Tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, sasaran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi”.

Menurut Sumitra dkk (2023), kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan individu atau kelompok yang diminta oleh atasan, kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu fungsi dari kemauan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika

2.1.4.1 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Suriadi et al., 2021) terdapat 3 bentuk manfaat yang dapat dirasakan oleh masing-masing pihak yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat untuk karyawan

- Karyawan bisa termotivasi buat senantiasa bekerja lebih baik lagi
- Bisa menambah kepuasan kerja di kantor
- Karyawan bisa mengetahui kelebihan serta kelemahannya dan membenarkan kelemahan serta tingkatkan kelebihan
- Bisa mengenali standar hasil yang sudah ditetapkan
- Antara atasan dengan bawahannya terjalin komunikasi yang baik dan harmonis
- Bisa berdiskusi perihal permasalahan pekerjaan serta cara atasan dalam menanganinya
- Terjalin jalinan yang baik antara bawahan dengan atasan
- Karyawan bisa melihat lebih jelas gambaran tugas dalam pekerjaannya

2. Manfaat untuk HR/ Penilai

- Penilai bisa mengukur kinerja karyawan serta adanya perbaikan untuk masa yang akan datang
- Bisa meningkatkan sistem pengawasan
- Identifikasi kenaikan nilai pribadi
- Menambahkan kepuasan kerja
- Bisa membagikan penjelasan terhadap karyawan tentang rasa khawatir, percaya diri, serta harapan
- Bisa meningkatkan serta bertukar ide antara penilai dengan karyawan

- Peluang buat bisa menarangkan apa yang di inginkan oleh organisasi supaya karyawan bisa bekerja lebih baik lagi
- Terjalin jalinan yang baik antara karyawan dengan penilai(manajer)
- Dari evaluasi kinerja karyawan, manajer bisa memperbaiki prioritas serta target
- Memotivasi karyawan

3. Manfaat untuk perusahaan

- Adanya komunikasi yang baik mengenai tujuan Perusahaan
- Bisa tingkatan rasa kebersamaan
- Meningkatkan keahlian, keterampilan, serta keinginan para karyawan dalam bekerja
- Bisa meningkatkan pemikiran secara luas tentang tugas para karyawannya
- Bisa mengembangkan pencapaian tujuan perusahaan

2.1.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja Menurut Aulia dkk (2021):

1. Kualitas kerja. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja sama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan hasil berbagai penelitian sebelumnya dengan permasalahan yang relevan sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Penelitian terdahulu sangat penting di mana kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

Rahma Fatona., et all (2024) dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kebayoran Medan. asil uji F menunjukkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan pada pengujian

koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,81% artinya bahwa kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81% dan sisanya 19% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Anggia Septyandi Kusnadi, 2024) dengan judul pengaruh transformasi digital, budaya kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa transformasi digital, budaya kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat.

Peneliti ketiga (Eggi Indriani Pratami, 2024) dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja juga terbukti mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi dan pengalaman kerja secara parsial berdampak signifikan terhadap kompetensi pegawai. Secara simultan, budaya organisasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kompetensi pegawai. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan budaya organisasi dan peningkatan pengalaman kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai di lingkungan kerja.

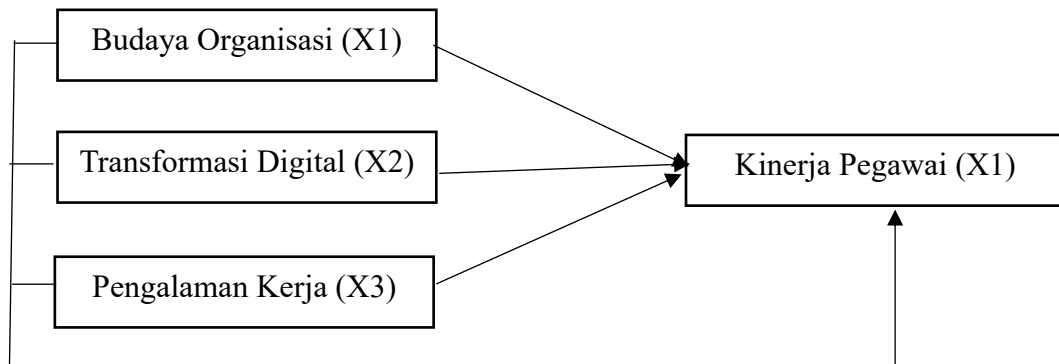
Peneliti ke empat (Dito Nugraha, et al., 2024) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Personel Kepolisian Di Polres Berau Kaltim Dengan Employee Engagement sebagai Variabel

Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan budaya organisasi terhadap employee engagement; (2) terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan pengalaman kerja terhadap employee engagement; (3) terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja personel kepolisian; (4) terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja personel kepolisian; (5) tidak terdapat pengaruh langsung employee engagement terhadap kinerja personel kepolisian; (6) tidak terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja personel kepolisian dengan Employee engagement sebagai variabel intervening; dan (7) tidak terdapat pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap Kinerja personel kepolisian di Polres Berau Kaltim dengan Employee engagement sebagai variabel intervening. Maka disarankan untuk mencapai kinerja personel kepolisian yang baik maka dibutuhkan budaya organisasi dan pengalaman kerja, sedangkan employee engagement tidak dapat mempengaruhinya.

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan mengenai keterkaitan antar variabel. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arahan pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan. Penelitian ini hendak mencari pengaruh antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependen (terikat), dimana yang menjadi variabel independent (bebas) adalah Budaya Organisasi (X1),

Transformasi digital (X2) dan Pengalaman Kerja (X3). Kemudian yang menjadi variabel dependent (terikat) adalah Kinerja pegawai (Y)



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

6. H1 : Diduga secara parsial terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
7. H2 : Diduga secara parsial terdapat pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan
8. H3 : Diduga secara parsial terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

9. H4 : Diduga secara simultan terdapat pengaruh budaya organisasi, transformasi digital dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan