

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja yang tinggi tidak hanya berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki strategi yang efektif untuk mendorong dan mempertahankan kinerja optimal dari para karyawannya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Faktor internal mencakup kemampuan, motivasi, komitmen, dan sikap kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, fasilitas kerja, serta hubungan antarpegawai. Untuk meningkatkan kinerja, organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara kedua faktor tersebut, dengan memberikan dukungan dan penghargaan yang sesuai terhadap kontribusi karyawan. Inilah yang menjadi salah satu yang tidak begitu serius diperhatikan oleh PT Arians Property.

Kepemimpinan PT Arians Property seharusnya memiliki peran sentral dalam peningkatan kinerja. Seorang pemimpin di PT Arians Property harus mampu memberikan teladan, membangun komunikasi yang baik, serta mendorong partisipasi aktif karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Di sisi lain, sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja dapat menumbuhkan semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Kombinasi antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan sistem penghargaan yang tepat akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Pada akhirnya, peningkatan kinerja karyawan bukan sekadar tanggung jawab manajemen, tetapi merupakan hasil kerja sama antara organisasi dan individu. Organisasi harus menyediakan lingkungan yang kondusif dan kesempatan berkembang, sementara karyawan perlu memiliki kemauan untuk belajar dan memperbaiki diri secara terus-menerus. Dengan demikian, peningkatan kinerja akan menjadi proses berkelanjutan yang membawa manfaat bagi karyawan dan budaya organisasi secara simultan di PT Arians Property.

Salah satu dampak adalah bahwa diperlukan peningkatan kemampuan sumber daya

manusia. Selain itu, tuntutan terhadap kemampuan manajerial dan teknis karyawan telah meningkat sebagai akibat dari transformasi PT Properti Arians yang berfokus pada penerapan teknologi, efisiensi, dan produktivitas. Sekarang sangat penting bagi banyak pekerja, terutama mereka yang telah lama bekerja di lapangan atau bekerja dengan sistem konvensional, untuk menguasai teknologi digital, pengelolaan data, dan pendekatan bisnis berbasis performa. Hal ini menimbulkan kebutuhan yang sangat besar untuk program pelatihan dan pengembangan SDM yang sistematis dan berkelanjutan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan lama tidak memiliki kompetensi yang sama dengan kebutuhan perusahaan baru.

Fenomena lain yang muncul adalah adaptasi terhadap sistem manajemen kinerja yang lebih modern dan terukur. Ini merupakan perubahan besar dibandingkan sistem lama yang lebih longgar dalam aspek pengukuran hasil. Di satu sisi, hal ini mendorong semangat kompetisi dan profesionalisme, namun di sisi lain juga menimbulkan tekanan psikologis dan rasa terancam bagi sebagian karyawan yang belum terbiasa dengan sistem berbasis target dan evaluasi objektif.

Meski demikian, peningkatan kinerja pegawai juga membawa peluang besar bagi peningkatan kualitas SDM secara menyeluruh. Dengan struktur organisasi yang lebih ramping, jalur promosi dan mobilitas karier menjadi lebih jelas. Peluang untuk mengakses pelatihan nasional dan internasional juga lebih terbuka karena skala perusahaan yang jauh lebih besar dari sebelumnya. Selain itu, penerapan sistem remunerasi yang lebih adil dan berbasis kinerja memberi motivasi baru bagi karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Dalam konteks jangka panjang, keberhasilan PT Properti Arians sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola transisi SDM ini secara inklusif dan bijaksana. Membangun satu identitas korporasi bersama yang memadukan kekuatan dari berbagai budaya organisasi lama akan menjadi kunci utama untuk menciptakan sinergi. Dengan pendekatan humanistik, komunikasi yang terbuka, dan komitmen kuat terhadap pengembangan kapasitas individu.

Transformasi besar-besaran dalam industri perkebunan, seperti yang tercermin dalam pembentukan PT Properti Arians, memunculkan kebutuhan baru akan sistem kerja yang lebih adaptif, responsif, dan terukur. Perubahan ini menuntut organisasi untuk tidak hanya mengandalkan aset fisik atau luas lahan semata, tetapi juga menaruh perhatian besar pada aspek sumber daya manusia. Dalam konteks ini, sejumlah faktor strategis seperti disiplin kerja, komunikasi internal, pengembangan kompetensi, dan digitalisasi sistem perusahaan menjadi penopang utama dalam menciptakan kinerja pegawai yang unggul. Namun,

pengaruh keempat faktor tersebut tidak sepenuhnya bersifat langsung. Dalam realitas organisasi, budaya kerja dan kepuasan kerja memegang peranan penting sebagai perantara (mediator) yang menjembatani pengaruh berbagai faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Selain itu, keberadaan gaya kepemimpinan menjadi unsur penting yang memperkuat atau justru melemahkan hubungan antar variabel tersebut.

Tak kalah pentingnya, proses digitalisasi sistem perusahaan juga memberi dampak besar pada pola kerja di lingkungan PT Properti Arians. Peralihan ke sistem digital tidak hanya mengubah proses administratif dan pelaporan, tetapi juga mempengaruhi relasi antarpegawai dan antara pegawai dengan atasan. Digitalisasi berkontribusi terhadap efisiensi, akurasi data, serta pengambilan keputusan berbasis informasi real-time. Namun, jika tidak disertai dengan pemahaman budaya digital dan rasa kepemilikan atas sistem baru, maka digitalisasi justru bisa menimbulkan alienasi dan menurunkan motivasi. Oleh karena itu, digitalisasi perlu dikaitkan erat dengan proses internalisasi nilai budaya kerja baru yang berbasis transparansi, akuntabilitas, dan kecepatan.

Secara keseluruhan, hubungan antar variabel dalam kajian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam dunia Properti tidak bisa dilakukan secara parsial. Dibutuhkan pendekatan sistemik yang menyinergikan aspek budaya organisasi, kompetensi, dan iklim organisasi dengan kinerja dan digitalisasi.

PT Properti Arians sebagai entitas holding baru harus memahami bahwa digitalisasi bukan semata implementasi perangkat lunak atau hardware, melainkan transformasi pola pikir dan budaya kerja. Maka, investasi terhadap pelatihan, pendampingan adaptif, dan pembangunan infrastruktur yang andal menjadi sangat krusial. Tanpa itu, digitalisasi hanya akan menjadi simbol modernisasi tanpa makna nyata bagi produktivitas dan efektivitas kerja.

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan, coaching, dan pembelajaran berkelanjutan telah terbukti meningkatkan performa pegawai (Mangkunegara, 2019). Namun, banyak studi sebelumnya dilakukan dalam konteks perusahaan manufaktur atau perbankan. Di sektor properti, di mana keterampilan teknis sangat spesifik dan pola kerja masih konservatif, efektivitas pengembangan kompetensi kerap terganjal oleh resistensi budaya dan keterbatasan literasi digital. Gap penelitian terletak pada minimnya eksplorasi tentang bagaimana kompetensi yang dikembangkan bisa dikonversi menjadi kinerja dalam organisasi agribisnis berbasis transformasi digital.

1.2 Novelty Penelitian

Berdasarkan pemaparan dan hasil analisis dari beberapa penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Konteks Organisasi: Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan di sektor manufaktur, publik, atau jasa. Penelitian ini secara khusus mengkaji dunia perkebunan pasca integrasi holding di Indonesia, yang belum banyak disentuh oleh jurnal internasional.
- b. Model Teoritis yang Komprehensif: Penelitian ini mengintegrasikan empat variabel bebas, dua variabel mediasi, dan satu variabel moderasi, sesuatu yang jarang ditemukan dalam studi terdahulu yang umumnya hanya membahas pengaruh langsung atau dua hingga tiga variabel saja.
- c. Pendekatan Kritis terhadap Transformasi Organisasi: Penelitian ini secara eksplisit mengkaji dampak struktural dan kultural dari digitalisasi dan integrasi korporasi, serta resistensi dan kesiapan SDM dalam menghadapi perubahan tersebut.
- d. Kombinasi Analisis Teknikal dan Psikososial: Tidak hanya melihat sistem kerja, tetapi juga aspek budaya, kepuasan psikologis, dan kepemimpinan sebagai penentu efektivitas transformasi.\

Tujuan Penelitiannya

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan PT Arians Property?
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT Arians Property?
3. Untuk menganalisis pengaruh iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai di PT Arians Property?
4. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap digitalisasi di PT Arians Property?
5. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan kompetensi terhadap digitalisasi di PT Arians Property?
6. Untuk menganalisis pengaruh iklim Organisasi terhadap digitalisasi di PT Arians

Property?

7. Untuk menganalisis pengaruh digitalisasi terhadap kinerja pegawai di PT Arians Property?
8. Untuk menganalisis peran digitalisasi dalam memediasi pengaruh Budaya Organisasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT Arians Property?
9. Untuk menganalisis digitalisasi dalam memediasi pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT Arians Property?
10. Untuk menganalisis digitalisasi dalam memediasi pengaruh iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai di PT Arians Property?

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.