

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia pada awalnya, pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi lebih fokus pada aspek administrative, seperti, pengajian, kesejahteraan, dan pengaturan jam kerja. Namun seiring dengan perkembangan industri dan organisasi yang semakin kompleks, terhadap pengelolaan sumber daya manusia mulai berahli aspek yang lebih strategis, seperti pengembangan keterampilan, peningkatan kinerja, dan motivasi karyawan. Transisi dari masyarakat agraris ke masyarakat industri dan kemudian ke masyarakat informasi membawah perubahan besar dalam dunia kerja. Kebutuhan akan tenaga kerja terampil dan berbasis pengetahuan semakin meningkat sehingga peran sumber daya manusia menjadi lebih penting dalam merencanakan, pengembangan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk memaksimalkan potensi karyawan. Organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki kreativitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam merancang strategi yang mengelola rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, dan kesejahteraan untuk mendukung keberhasilan

organisasi. Seiring dengan berkembangnya kesadaran bahwa karyawan adalah aset yang berharga, manajemen sumber daya manusia semakin dianggap sebagai bagian integral dari strategi organisasi. Pendekatan ini menekankan pentingnya peran SDM dalam mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Emron dan Yohny (2018) Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi, budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi.

Kreitner & Kinicki (2001) Kreitner dan Kinicki mendefinisikan beban kerja sebagai total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Dalam perspektif mereka, beban kerja sangat bergantung pada kompleksitas dan kesulitan pekerjaan yang diberikan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres yang mengurangi motivasi, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kebosanan.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT), kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas dan program kerja pemerintahan di bidang energi dan sumber daya mineral. Namun, dalam pelaksanaannya, sering ditemukan kendala terkait disiplin, pencapaian target, serta kualitas pelayanan yang belum maksimal.

Dua faktor utama yang diduga memengaruhi kondisi ini adalah budaya organisasi dan beban kerja. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan perilaku yang dijunjung

dalam lingkungan kerja misalnya, bagaimana sikap saling menghormati, keterbukaan dalam komunikasi, serta kepemimpinan yang mendukung. Jika budaya organisasi tidak sehat, maka motivasi dan keterlibatan pegawai bisa menurun.

Di sisi lain, beban kerja yang tidak proporsional baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan, atau bahkan kejemuhan. Pegawai yang kelebihan beban kerja cenderung mengalami stres, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja.

Tabel 1.1

Data Pegawai Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT

No	Keterangan	Laki – laki	Prempuan
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	38	18
2	Tenaga Honor/ Kontrak Daerah	9	6
	Total	47	24
	Jumlah Seluruh Pegawai	71	

Sumber : Data Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber daya Mineral Provinsi NTT

Dari Tabel di atas di jelaskan bahwa Di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT yang berjumlah 71 Orang,yang terdiri dari PNS 56 orang laki-laki 38 orang dan perempuan 18 orang dan tenaga honor atau kontrak daerah yang berjumlah 6 orang perempuan dan 9 orang laki-laki dan seluruh jumlah pegawai pada Di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT 71 Orang.

Tabel 1.2

Tebel Pembagiaan Bidang Dan Sub Beserta Jumlah Pegawai Laki Dan Perempuan Pada Masing-Masing Bagian Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT

No	Bagian bidang	Laki-laki	Prempuan
1	SUB Bagian Kepegawaian Dan Umum	11	3
2	SUB Bagian Keuangan	7	4
3	SUB Bagian Kordinator PDE	3	2
4	Bidang Mineral Dan Batu Bara	4	2
5	Bidang Geologi Dan Air Tana	4	2
6	Bidang Kelistrikan	9	1
7	Bidang Energi Baru Terbarukan	2	2

Sumber : Data Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber daya Mineral Provinsi NTT

Dinas Energi Dan Sumber daya Mineral Provinsi NTT Juga ada terbagi dalam bidang-bidang dan sub bagian yaitu terdiri dari:

1. SUB Bagian Kepegawaian Dan Umum 11 orang laki-laki dan 3 orang perempuan
2. SUB Bagian Keuangan 7 orang laki-laki dan 4 orang perempuan
3. SUB Bagian Kordinator PDE 3 orang laki-laki dan 2 orang perempuan
4. Bidang Mineral Dan Batu Bara 4 orang laki-laki dan 2 orang perempuan
5. Bidang Geologi Dan Air Tana 4 orang laki-laki dan 2 orang perempuan
6. Bidang Kelistrikan 9 orang laki-laki dan 1 orang perempuan
7. Bidang Energi Baru Terbarukan 2 orang laki-laki dan 2 orang perempuan

Tabel 1.3

Data Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dinas Energi dan sumber daya mineral provinsi NTT Tahun 2024

No	Sasaran kerja individu	Indikator kinerja	target	realisasi	capaian	Nilai capaian
1	Menyusun laporan EBT	Jumlah laporan di susun	12	12	100%	Sangat baik
2	Melakukan monitoring PLTS di lapangan	Jumlah kunjungan monitoring	20	18	90%	Baik
3	Sosialisasi ke massyarakat terkait energi	Jumlah kegiatan sosialisasi	6	7	116%	sangatbaik
4	Menyusun bahan evaluasi kebijakan energi	Dokumen evaluasi tersusun	1	1	100%	Baik

Dari tabel di atas di jelaskan bahwas Di Dinas energi Dan Sumber daya Mineral provinsi NTT memiliki data SKP yang di analisis jumlah pegawa jumlah pegawai memperoleh predikat Baik dan Sangat Baik, yang mencerminkan bahwa kinerja dan perilaku kerja pegawai telah memenuhi ekspektasi organisasi. Hasil kerja menunjukkan bahwa sebagian besar target tercapai dengan efektif, sementara perilaku kerja pegawai dinilai positif secara konsisten.

penelitian terdahulu Ayuazzahra Yandri dan Nazaruddin Aziz (2023)

Mereka menemukan bahwa organisasi dengan budaya yang mendukung komunikasi terbuka dan adaptasi terhadap perubahan lebih cenderung memiliki kinerja pegawai

yang lebih tinggi. Dalam sektor publik seperti Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral, budaya organisasi yang mendukung transparansi dan inovasi akan berdampak positif pada kinerja pegawai. Budaya Organisasi dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai hasil penelitian ini menyimpulkan bahwah variabel budaya organisasi dan beban kerja secara Bersama-sama positif dan signifiks terhadap kinerja pegawai .

Penelitian terdahulu David Krisna Dipayana dan Sihab Ridwan (2024) mereka menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mengarah pada stres jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang cukup, seperti pelatihan atau dukungan sosial. yang memiliki beban kerja tinggi tanpa dukungan yang memadai akan mengalami penurunan kinerja .hasil penelitian ini membuktikan jika budaya organisasi Tidak ada pengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis ingin melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah yang di angkat dalam penulisan ini yaitu”Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT

1.3 Persoalan Penelitian

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahuhi apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT
2. Untuk mengetahuhi apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT.

1.4.2 Manfaat dari penelitian adalah:

1) Secara Akademis

Penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan masukan bagi peneliti yang berkaitaan dengan pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT

2) Secara Praktis. Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi dan dalam mengambil keputusan-keputusan strategis terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai.