

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Revolusi Industri 4.0 merupakan penggabungan antara teknologi *cyber* dan teknologi otomasi, yang bertujuan untuk mengotomatisasi proses kerja tanpa memerlukan tenaga manusia. Pendekatan ini memastikan efisiensi dan manajemen waktu yang lebih baik di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dan biaya produksi. Kemudahan lain yang diperoleh adalah masyarakat secara keseluruhan diuntungkan dengan kemudahan pertukaran informasi yang lebih cepat dan tepat. Integrasi robot dengan kecerdasan buatan canggih akan menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam efisiensi semua operasi bisnis.

Kemajuan teknologi ini juga akan berdampak besar pada manajemen sumber daya manusia, karena kebutuhan tenaga kerja manusia dalam proses produksi dan bisnis akan berkurang secara signifikan. Namun, sumber daya manusia tetap dibutuhkan, akan tetapi keahlian dan kualifikasi mereka perlu berkembang untuk beradaptasi dengan era baru ini. Oleh karena itu, departemen sumber daya manusia harus terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Selain itu, kebijakan perusahaan juga harus diubah agar selaras dengan revolusi industri keempat. Perubahan ini tidak terbatas pada sumber daya manusia saja, tetapi mempengaruhi seluruh organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah komponen penting dari organisasi yang tidak dapat diabaikan karena berfungsi sebagai kekuatan pendorong, modal intelektual, dan perencana strategis perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk melatih dan mengembangkan SDM. Sekalipun sebuah perusahaan memiliki peralatan yang canggih dan memadai, akan menjadi tidak efektif jika dikelola oleh tenaga SDM yang tidak terampil. Diera persaingan global yang ketat saat ini, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuannya mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusianya.

Munculnya teknologi digital telah menghasilkan pengembangan kemampuan digital, dan akibatnya, kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menentukan daya saing perusahaan. Menurut beberapa literatur, *digital leadership* adalah keterampilan vital yang harus dimiliki manajer atau supervisi agar berhasil melakukan proses transformasi digital demi kemajuan perusahaan. Melalui *digital leadership*, para pemimpin perusahaan mampu mengembangkan visi dan strategi yang jelas dan bermakna terkait dengan digitalisasi. Dalam istilah yang lebih sederhana, *digital leadership* mengacu pada kemampuan atasan atau manajer untuk melibatkan dan untuk mengembangkan seluruh karyawan dalam menggunakan teknologi digital demi mendukung pertumbuhan perusahaan, aspek kepemimpinan digital merujuk pada pola pikir digital dan keterampilan kepemimpinan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meika Permata Sari (2023) menyimpulkan bahwa *digital leadership* di Masa Pandemi COVID-19 atas pemanfaatan data dan informasi yang tersedia memiliki pengaruh yang besar, terutama pada aksesibilitas informasi, kecepatan pelayanan, dan kemudahan pengambilan keputusan bagi para pemimpin. *Digital leadership* merupakan komponen penting dalam implementasi transformasi digital di sektor publik khususnya pada pelaksanaan musrenbang Kota Bandar Lampung di masa pandemi COVID-19. Dan menurut hasil penelitian Khaw 2022 menyatakan bahwa *Our research has revealed a compelling correlation between digital leadership and sustainable performance. To achieve exceptional outcomes for their employees, stakeholders, and overall organization, it is crucial for leaders to possess significant digital skills. This study underscores the immense potential of digital leadership to enhance management development and sustainable performance within organizations.*

Untuk mengatasi tantangan ini, sangat penting untuk memiliki tenaga kerja individu yang terampil dan cakap yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi digital secara mutakhir dan efektif seperti kecerdasan buatan, *data science*, *virtual reality*, dan model bisnis digital inovatif. Selain itu, sama pentingnya bagi karyawan untuk serba bisa dan terbuka untuk merangkul metodologi dan teknik baru saat mereka berkembang. Kompetensi adalah kombinasi dari kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dengan baik dalam lingkungan kerja. Kompetensi ini dapat bersifat teknis maupun non-teknis dan sangat tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki

kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat memberikan kontribusi yang baik serta efektif bagi organisasi, meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Sebaliknya jika sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, hal ini akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Produktivitas akan menurun dan kinerja yang dihasilkan akan buruk, bahkan dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui jenis-jenis kompetensi yang dibutuhkan dan cara mengembangkan karyawan dengan kompetensi yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elisnawati 2023 menyimpulkan temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki dampak penting terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Propinsi Sulawesi Selatan, baik secara mandiri maupun kolaboratif.

Kinerja mengacu pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari hasil kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang tinggi. Untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugasnya, organisasi berinvestasi dalam program peningkatan kompetensi dan mendorong karyawan untuk termotivasi menjadi lebih baik.

PT Indorack Multikreasi sebuah industri manufaktur yang berbasis di Indonesia, yang merupakan anak perusahaan dari MEMORY GRUP yaitu perusahaan yang bergerak pada ekspor impor produk furnitur yang mencakup berbagai negara di Dunia. Sampai dengan tahun 2022 memiliki 169 karyawan kantor. Perusahaan tentu memiliki masalah yang besar dalam persaingan global maupun secara internal terutama pada era industri 4.0 maka dari itu dibutuhkan SDM yang berkompeten terutama dalam *digital leadership* dan kompetensi yang akan berpengaruh pada keberhasilan mencapai tujuan. Dalam observasi dan wawancara dengan pimpinan perusahaan PT Indorack Multikreasi Tangerang mengatakan bahwa kendala yang dialami kini adalah kesiapan karyawan dalam penerapan digitalisasi industri seperti yang sedang dilakukan oleh perusahaan saat ini, sehingga beberapa kendala yang mungkin akan terjadi pada peralihan perubahan dalam perusahaan antara lain:

Para karyawan yang tidak memiliki *digital leadership* dan tidak mampu beradaptasi dalam perkembangan teknologi akan kehilangan peluang untuk memanfaatkan inovasi dan efisiensi yang diberikan oleh teknologi tersebut. Dan *digital leadership* yang tidak memprioritaskan kolaborasi dan komunikasi efektif antar departemen dan tim dapat menghambat informasi dan menyebabkan kesalahan, redundansi atau ketidaksesuaian dalam implementasi inisiatif digital. *Digital leadership* yang tidak memperhatikan pengembangan kompetensi digital karyawan dapat membuat kesulitan dalam mengikuti dan melaksanakan inisiatif digital dengan efektif.

Kesenjangan pengetahuan dan keterampilan terhadap teknologi digital karyawan, perubahan budaya dan pola pikir dalam implementasi *digital leadership* membuat karyawan tidak mampu atau kesulitan untuk beradaptasi. Serta kesenjangan generasi dan perbedaan adopsi teknologi mengakibatkan kesenjangan dalam pemahaman dan kolaborasi antara karyawan menjadi terkendala maka dalam berkolaborasi secara virtual dapat menimbulkan tantangan berkomunikasi antar karyawan, dengan permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kualitas, kuantitas, sikap dan kompetensi karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memilih judul **“Pengaruh *Digital Leadership* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indorack Multikreasi”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, batasan masalah dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak meluas dari yang telah ditetapkan. Batasan masalah yang jelas dan fokus diperlukan dalam penelitian ini karena keterbatasan waktu dan kemampuan.

- 1.2.1 Batasan masalah dalam penelitian ini hanya berkaitan dengan *digital leadership*, kompetensi dan kinerja karyawan.
- 1.2.2 Sampel yang diteliti berjumlah 63 karyawan dari total 169 karyawan pada PT Indorack Multikreasi.
- 1.2.3 Waktu yang digunakan untuk penelitian ini mulai dari bulan April 2023 sampai dengan selesai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- 1.3.1 Apakah *digital leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indorack Multikreasi, Tangerang?
- 1.3.2 Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indorack Multikreasi, Tangerang?
- 1.3.3 Apakah *digital leadership* dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indorack Multikreasi, Tangerang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Untuk menganalisis pengaruh *digital leadership* terhadap kinerja karyawan di PT Indorack Multikreasi, Tangerang.
- 1.4.2 Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Indorack Multikreasi, Tangerang.
- 1.4.3 Untuk menganalisis pengaruh *digital leadership* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Indorack Multikreasi, Tangerang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian diatas, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara teoritis maupun praktis, antara lain:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *Digital leadership* terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan teori dan mengimplementasikan *Digital leadership* untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengembangan karyawan melalui kepemimpinan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.