

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat telah mendorong terjadinya transformasi digital di berbagai sektor industri, termasuk sektor manufaktur. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi baru, tetapi juga mencakup perubahan proses bisnis, pola kerja serta budaya organisasi dalam meningkatkan efektifitas perusahaan. Di masa periode peralihan digital yang didorong oleh penerapan konsep revolusi industri 4.0, yang mengintegrasikan teknologi *cyber* dengan teknologi otomatisasi, revolusi industri 4.0 menjadi tantangan yang harus dihadapi dalam pengembangan budaya digital untuk kesuksesan perubahan perusahaan. Persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi agar tetap kompetitif dan berkelanjutan.

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan ketarampilan bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga dapat memberikan hasil terbaik dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan efektif (Rudiansyah et al., 2024). Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai hasilnya bergantung pada keahlian sumber daya manusia yang mengelola unit kerjanya. Oleh karena itu, diperlukan kinerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas – tugasnya tersebut.

Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan individu maupun organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawabnya, tanpa melanggar hukum maupun etika (Ivan & Puja, 2023). Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh beberapa faktor organisasi yang saling terikat, seperti transformasi digital, keterampilan digital karyawan serta budaya inovasi organisasi.

Faktor pertama terhadap kinerja karyawan adalah transformasi digital. Transformasi digital dapat diartikan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk memperbaiki suatu entitas dengan melakukan perubahan signifikan pada karakteristiknya melalui penerapan teknologi informasi, komputasi, komunikasi dan konektivitas (Angelika et al., 2023). Tujuan transformasi bisnis adalah untuk meningkatkan kapasitas perusahaan sesuai dengan kebutuhan lingkungan bisnis.

Selain transformasi digital faktor kedua terhadap kinerja karyawan adalah keterampilan digital karyawan. Menurut Kusumawati (2023) keterampilan digital merupakan kemampuan dan keterampilan memahami dunia digital, menggunakan perangkat elektronik sebagai pengendali operasional, dan menggunakan internet secara efektif dan efisien (Imam, 2024.).

Selain transformasi digital dan keterampilan digital karyawan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah budaya inovasi organisasi. Menurut Rosyiana, (2020) budaya inovasi adalah sekumpulan bentuk pemikiran, nilai-nilai, pendapat perilaku dan kepercayaan yang mengandung

tantangan, kreativitas dan resiko oleh anggota organisasi terkait penciptaan hal – hal yang baru yang mempengaruhi cara kerja dan perilaku anggota organisasi(Zulfia et al., 2023).

Industri manufaktur bahan bangunan, termasuk bata ringan, menghadapi tantangan dalam hal efisiensi produksi, pengendalian kualitas, serta kecepatan distribusi produk. Bata ringan sebagai material konstruksi yang semakin diminati karena sifatnya yang ringan, kuat, dan efisien, menuntut perusahaan untuk menjaga kualitas dan kapasitas produksi secara konsisten dengan pemanfaatan teknologi digital. Dalam konteks ini transformasi digital menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kinerja operasional dan kinerja karyawan melalui penerapan sistem berbasis teknologi, otomatisasi proses produksi, serta pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan.

Pabrik Grand Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana) yang berlokasi di Jl. Raya Ponokawan No.KM.27 No.8B, Ponokawan, Kec. Krian, kabupaten Sidoarjo. Pabrik ini merupakan produsen material bangunan beton ringan (AAC) dan semen instan terkemuka di Indonesia. Yang menawarkan produk seperti bata ringan, panel lantai dan dinding. Sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang produksi bata ringan Pabrik Grand Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana) menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta daya saing di tengah perkembangan teknologi industri. Implementasi transformasi digital di lingkungan perusahaan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan digital memadai serta budaya inovasi yang kuat. Dalam upaya tersebut,

perusahaan perlu memastikan bahwa transformasi digital yang dilakukan berjalan efektif dengan didukung oleh keterampilan digital karyawan serta budaya inovasi organisasi yang kuat.

Namun, dalam praktiknya tidak semua karyawan memiliki tingkat keterampilan digital yang memadai, dan belum tentu seluruh aspek budaya organisasi mendukung inovasi secara optimal. Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan yang belum maksimal. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana pengaruh transformasi digital, keterampilan digital karyawan, dan budaya inovasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

Meskipun pabrik Grand Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana) telah mulai mengadopsi teknologi dalam proses produksinya, implementasi transformasi digital belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya proses kerja yang belum terintegrasi secara digital serta pemanfaatan teknologi yang belum maksimal dalam mendukung efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, keterampilan digital karyawan masih belum merata. Sebagian karyawan belum sepenuhnya mampu mengoperasikan teknologi dan sistem digital yang digunakan dalam pekerjaan serta hanya sebagian karyawan saja yang pernah mengikuti pelatihan keterampilan digital, sehingga berpotensi menghambat kelancaran proses produksi dan menurunkan efektivitas kerja.

Di sisi lain, budaya inovasi organisasi di pabrik Grand Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana) juga belum berkembang secara optimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya keterbukaan organisasi terhadap perubahan dan

kurangnya dukungan pimpinan terhadap inovasi, serta karyawan cenderung masih bekerja dengan pola lama dan kurang terdorong untuk menciptakan ide-ide baru atau melakukan perbaikan dalam proses kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi belum sepenuhnya mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan.

Permasalahan pada transformasi digital, keterampilan digital, dan budaya inovasi organisasi tersebut diduga berdampak pada kinerja karyawan yang belum optimal, baik dari segi produktivitas, kualitas kerja, maupun efisiensi waktu. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana pengaruh transformasi digital, keterampilan digital, dan budaya inovasi organisasi terhadap kinerja karyawan di pabrik Grand Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana)

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana transformasi digital, keterampilan digital karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik Grand Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana) yang berlokasi di Jl. Raya Ponokawan No.KM.27 No.8B, Ponokawan, Kec. Krian, kabupaten Sidoarjo. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul, **“Pengaruh Transformasi Digital, Keterampilan Digital Karyawan, dan Budaya Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Grand Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik Grend Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana)?
2. Apakah keterampilan digital karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik Grend Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana)?
3. Apakah budaya inovasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik Grend Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana)?
4. Apakah transformasi digital, keterampilan digital karyawan, dan budaya inovasi organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik Grend Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana)?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memberikan batasan secara jelas dan terfokus. Masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Peneliti hanya membahas pengaruh transformasi digital, keterampilan digital karyawan, dan budaya inovasi organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Objek penelitian dibatasi pada karyawan yang bekerja di pabrik Grend Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana).

3. Transformasi digital dalam penelitian ini dibatasi pada penerapan teknologi digital dalam proses kerja, sistem informasi, dan pemanfaatan teknologi untuk mendukung efisiensi kerja karyawan.
4. Keterampilan digital karyawan dibatasi pada kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi digital, perangkat lunak, dan sistem digital yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.
5. Budaya inovasi organisasi dibatasi pada nilai, norma, dan praktik organisasi yang mendorong kreativitas, pembaruan, dan penerapan ide-ide baru di lingkungan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan pada pabrik Grand Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana).
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan digital karyawan terhadap kinerja karyawan pabrik Grand Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana).
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya inovasi organisasi terhadap kinerja karyawan pabrik Grand Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana).
4. Untuk mengetahui pengaruh transformasi digital, keterampilan digital karyawan, dan budaya inovasi organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pabrik Grand Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana).

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menyajikan kontribusi dalam perkembangan wawasan di bidang manajemen SDM dan teknologi, terutama terkait hubungan antara transformasi digital, keterampilan digital karyawan, budaya inovasi organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur dengan menguji peran kompetensi digital sebagai variabel mediasi, yang belum banyak dibahas. Semoga penelitian ini bisa menjadi referensi bagi akademisi untuk penelitian-penelitian kedepannya yang berhubungan dengan digitalisasi dan kinerja SDM di sektor produksi.

1.5.2 Praktis

Penelitian ini bisa mengembangkan wawasan dalam manajemen pabrik Grend Elephant (PT. Sinar Indogreen Kencana) tentang pentingnya kompetensi digital dalam meningkatkan efektivitas transformasi digital, keterampilan digital karyawan serta budaya inovasi organisasi dan dampaknya bagi kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi perumusan kebijakan pengembangan SDM melalui program penelitian dan peningkatan keterampilan digital, agar karyawan dapat lebih produktif serta adaptif terhadap perubahan teknologi.

Bagi karyawan, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya kompetensi digital sebagai bagian dari peningkatan kinerja dan persaingan, serta membuka wawasan bagi industri produksi secara umum mengenai tantangan dan peluang yang muncul dalam implementasi transformasi digital, sehingga dapat menjadi rujukan bagi pabrik lain dalam mengembangkan kebijakan strategis terkait SDM dan teknologi untuk meningkatkan layanan dan produktivitas.