

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan pada dasarnya ingin mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati bersama dengan lebih efisien, efektif, dan rasa tanggung jawab para karyawannya. Perusahaan publik dikembangkan tidak terlepas dari pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk menunjang efektifitas kerjanya. Perusahaan publik menjadi efektif, apabila dalam operasional SDM dapat menjalankan fungsi pelayanan sesuai dengan kebutuhan para pelanggan (*costumer*). Hal ini terlihat dari tidak adanya hambatan operasional yang terjadi dalam pelayanan tersebut, waktu pelayanan yang efisien, tepat dan handal dalam pelayanan, serta mampu memecahkan masalah yang timbul baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Pandangan ini didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang mengkaji masalah sumber daya manusia yang mempunyai dampak langsung terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian Rachmawati (2015), (Chan dan Claudia, (2018), dimana hasilnya menyatakan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan fokus yang kuat pada strategi bisnis memiliki dampak tinggi secara statistik dan signifikan terhadap keuntungan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang memberikan pelayanan serta jasa dalam pengiriman yaitu perusahaan Indah Logistik. Harapan pelanggan (*costumer*) sebagai penerima layanan adalah bagaimana layanan yang diberikan dapat berkualitas, transparan, dapat dipercaya dari para SDM (karyawan) perusahaan Indah Logistik tersebut. Merespon tuntutan ini, kepala perusahaan Indah Logistik terus mengusahakan peningkatan kualitas pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Karyawan diharuskan memiliki kemampuan, keahlian, dan kompetensi digital untuk menjalankan kegiatan pelayanan dari perusahaan tersebut. Disaat bersamaan perusahaan berinovasi dengan system

pelayanan digital untuk menyikapi perkembangan teknologi informasi yang mengubah system pelayanan manual menjadi berbasis digital.

Keberhasilan perusahaan diantaranya dapat diukur dari sejauh mana perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Jafar dan Zulqadri (2022) efektivitas pada umumnya hanya dikaitkan dengan tujuan perusahaan yaitu laba, sehingga cenderung mengabaikan aspek terpenting pada prosesnya. Efektivitas selalu berkaitan dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sumber daya manusia menjadi ujung tombak yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia juga menjadi faktor penting yang dapat menyebabkan maju mundurnya serta hidup matinya suatu tujuan bersama, berlaku baik pada organisasi sosial, lembaga pemerintahan maupun badan usaha. Ada beberapa variabel penting yang diambil dalam penelitian ini yang menjadi dasar pengukuran kualitas sumber daya manusia seperti kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal ini bertujuan untuk menjuang tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kompetensi digital pada era saat ini menjadi hal mutlak yang harus dimiliki setiap karyawan perusahaan. Kompetensi digital merujuk pada kemampuan seseorang untuk menggunakan, memahami, dan berpartisipasi secara efektif dalam lingkungan digital yang semakin kompleks. Fenomena kompetensi digital telah menjadi semakin penting dalam era digital yang terus berkembang, dimana teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari. Kompetensi digital mencakup berbagai keterampilan, mulai dari kemampuan dasar seperti mengoperasikan perangkat keras dan perangkat lunak, hingga kemampuan yang lebih kompleks seperti memahami dan mengevaluasi informasi secara kritis, berkolaborasi secara online, dan menjaga keamanan dan privasi digital. Fenomena ini mempengaruhi banyak aspek kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, dan kehidupan sosial, karena semakin banyak pekerjaan yang membutuhkan keterampilan digital dan penyebaran e-learning sebagai cara pembelajaran jarak jauh, dan meningkatnya ketergantungan pada media sosial dan platform online untuk berkomunikasi dan

berbagi informasi. Oleh karena itu, kompetensi digital menjadi kunci dalam mencapai kinerja karyawan secara maksimal serta partisipasi yang aktif dalam perusahaan yang didorong oleh teknologi digital. Zusnita Muizu dan Lisa Budiarti (2017) berkembangnya revolusi dunia digital, perubahan eksponensial teknologi dan informasi memerlukan strategi transformasi digital bagi pelaku bisnis maupun SDM di masa mendatang. Sebab kenyataannya adalah tidak semua karyawan perusahaan memiliki kompetensi digital tersebut bahkan tidak semua SDM didalam perusahaan mengetahui apa yang menjadi *core competency* dari perusahaan tempat dia bekerja.

Hal berikutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain kompetensi digital adalah motivasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan tingkat produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, mencari solusi kreatif, dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Motivasi yang tinggi juga mendorong karyawan untuk menghadapi tantangan dengan lebih baik, meningkatkan kemampuan adaptasi mereka terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja yang cepat. Dalam era digital yang terus berubah, kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi menjadi sangat penting, dan motivasi yang tinggi dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi perubahan tersebut. Motivasi dapat diartikan juga sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah pencapaian tujuan atau kebutuhan yang memeberikan kepuasan, (Sastrohadiwiryo, 2014).

Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat berdampak positif terhadap kolaborasi dan kerjasama tim di era digital. Dalam lingkungan kerja yang semakin terhubung secara digital, kolaborasi tim menjadi lebih penting daripada sebelumnya. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam proyek-proyek tim, berbagi ide-ide, dan saling mendukung satu sama lain. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja tim secara keseluruhan dan mempercepat pencapaian

tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi juga dapat mempengaruhi budaya kerja yang positif, di mana karyawan merasa termotivasi untuk bekerja keras, saling menginspirasi, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai keberhasilan bersama. Dalam era digital, di mana kolaborasi dan kerjasama melalui platform online semakin dominan, motivasi yang tinggi menjadi faktor penting dalam membentuk kerja tim yang efektif dan produktif.

Disiplin menjadi faktor bertikutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan setelah kompetensi digital dan motivasi di era digital dalam perusahaan. Disiplin yang tinggi mencakup keteraturan, konsistensi, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dalam era digital yang penuh dengan distraksi dan kesempatan untuk terlibat dalam aktivitas yang tidak produktif, disiplin menjadi sangat penting untuk menjaga fokus dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan cenderung lebih mudah mengatur waktu, mengelola tugas-tugas dengan efisien, dan menjaga komitmen terhadap tenggat waktu yang ditetapkan. Mereka akan tetap terfokus pada pekerjaan yang penting dan menghindari godaan untuk terlibat dalam aktivitas yang tidak relevan atau mengalihkan perhatian. Dengan demikian, disiplin yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di era digital, di mana tuntutan waktu dan kebutuhan untuk mengelola informasi dan tugas secara efektif sangat penting. Disiplin tercermin dalam dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan (Elqadri, Wardoyo, dan Priyono, 2015). disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan karyawan tersebut sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di perusahaan tersebut (Febiningtyas dan Ekaningtyas, 2014).

Selain itu, disiplin yang baik juga berdampak pada tanggung jawab dan integritas karyawan. Di era digital, dengan adanya akses yang mudah terhadap berbagai platform komunikasi dan media sosial, integritas menjadi faktor yang krusial. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan cenderung menghormati aturan dan kebijakan perusahaan terkait penggunaan teknologi dan media sosial. Mereka akan

bertindak secara etis dan bertanggung jawab dalam penggunaan teknologi digital, seperti menjaga kerahasiaan informasi perusahaan dan menghindari penggunaan yang tidak sesuai atau merugikan perusahaan. Integritas ini juga berhubungan dengan kepercayaan, baik dari pihak manajemen maupun rekan kerja, yang akan membentuk hubungan profesional yang baik dan berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, disiplin berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang berkualitas di era digital dan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah di bidang manajemen Sumber Daya Manusia pada kajian tentang Kompetensi Digital terutama dalam lingkungan perusahaan yang berbasis digitalisasi baik itu dari produktifitas, kinerja, marketing, dan lain sebagainya. Selain itu penelitian diharapkan dapat menambah bukti empiris untuk memperkuat teori yang sudah ada serta dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian yang serupa.

2. Manfaat praktis

Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini dapat memacu peneliti untuk terus belajar dan mencari berbagai referensi terkait dengan digitalisasi. Sedangkan bagi perusahaan khususnya yang berbasis digitalisasi, diharapkan dengan penelitian ini nantinya dapat dijadikan referensi bagi perusahaan untuk menyadari besarnya pengaruh digital terhadap tujuan perusahaan.