

BAB I

PENDAHULUAN

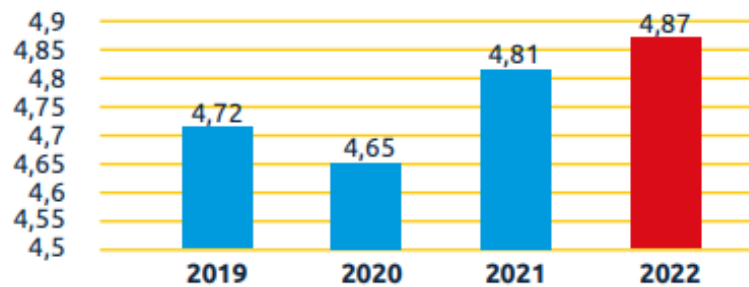
1.1 Latar Belakang

Pada kuartal satu di tahun 2018, Indonesia digemparkan dengan adanya sebuah terminologi revolusi industri 4.0 (Hendarsyah, 2019; Majir & Nasar, 2021). Suatu era yang awalnya yang tersentralisasi pada manusia sebagai subjek utama untuk memutar perekonomian dalam industri mengalami dinamika menjadi digitalisasi (R. Astuti, 2021; Indrayani, 2019; Pratika et al., 2021). Pelaku industri menjadikan komputer untuk saling terkoneksi satu sama lain dengan melakukan kombinasi melalui sistem fisik-cyber, *internet of things* (IoT), dan *internet of system* sehingga memberikan kesempatan untuk merealisasikan pabrik pintar (Kementerian Komunikasi dan Informasi, 2019; Fauzi et al., 2023; Santri et al., 2023). Secara fundamental hal tersebut mengakibatkan restrukturisasi terkait dengan cara manusia berpikir, hidup, dan menjalin hubungan dengan individu dan golongan lainnya (Fonna, 2019; Poluakan et al., 2019; B. Prasetyo & Trisyanti, 2018). Revolusi industri 4.0 menghasilkan sistem otomasi terhadap segala perputaran aktivitas ekonomi diikuti dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin masif (Dharma, 2020; Mumtaha & Khoiri, 2019; Purba et al., 2021). Dampak tersebut memberikan optimalisasi efisiensi kerja perihal produksi dan meminimalisir harga produksi sehingga mengharuskan masyarakat untuk beradaptasi dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi agar tidak tergantikan oleh tenaga mesin yang mengakibatkan bertambahnya pengangguran dan kemiskinan (N. J. Harahap, 2019; A. Sutrisno, 2018). Menyikapi perkembangan revolusi industri 4.0 yang begitu masif, berbagai negara sudah mulai merancang dan menjalankan rencana strategis (Teknowijoyo & Marpelina, 2022). Salah satunya Jepang yang mengusulkan melalui pertemuan *World Economic Forum* pada tahun 2019 di Swiss dengan gagasan *society 5.0* yang merepresentasikan kondisi masyarakat yang menjadikan teknologi sebagai bagian dari kehidupan (Mumtaha & Khoiri, 2019; Teknowijoyo & Marpelina, 2022). Era

society 5.0 menjadikan manusia sebagai objek inovasi, yang mana teknologi informasi diimbangi dengan kelengkapan pengolahan *big data* dan *artificial intelligence* yang berguna untuk mempermudah manusia dalam aktivitas sosial dan ekonomi bisnis (Muhammad Wali et al., 2023; Mumtaha & Khoiri, 2019; Teknowijoyo & Marpelina, 2022). Perbandingan dari revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0, yaitu pada revolusi industri 4.0 individu mencari, mengutip, dan menganalisis data melalui *cloud* dengan menggunakan internet, sedangkan pada *society* 5.0 segala hal yang dilakukan oleh individu tersebut dilakukan oleh kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) (Majir & Nasar, 2021). Maka dari itu dunia bisnis saat ini terus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya melalui berbagai inovasi yang relevan dengan perkembangan zaman (B. Prasetyo & Trisyanti, 2018; Tunjungsari & Ginting, 2020).

Perkembangan zaman yang begitu pesat dengan berbagai tuntutan memberikan dampak disrupsi teknologi berupa persaingan bisnis yang semakin ketat dan cepat (Aprilia & Subiyantoro, 2022; Windi & Mursid, 2021). Persaingan bisnis akibat disrupsi teknologi menghasilkan digitalisasi yang membuat perusahaan untuk selalu memiliki kesadaran tinggi dalam merancang dan merealisasikan pelaksanaan manajemen profesional pada masing-masing perusahaan agar bisa mempertahankan dan mengembangkan eksistensi dan keberlanjutan adaptasi bisnis (Aprilia & Subiyantoro, 2022; Permata, 2019; Sihite, 2018; Windi & Mursid, 2021). Hal ini dapat dilihat dari sektor manufaktur nasional yang terus bertumbuh selama 17 bulan berturut-turut melalui Purchasing Managers' Index (PMI) manufaktur Indonesia pada Januari 2023 tercatat naik 51,3 dari desember 2022 50,9 melampaui Malaysia 46,5, Vietnam 47,4, Korea Selatan 48,5, Taiwan 44,3, dan Amerika Serikat 46,8, namun tren ekspansif di bulan Januari 2023 juga terdapat nilai yang lebih tinggi dari Indonesia di beberapa negara Asia Tenggara yaitu Filipina 53,5 dan Thailand 54,5 (Kementerian Keuangan, 2023). Selain itu, Berdasarkan laporan tahunan Komisi Pengawas Persaingan Usaha Republik Indonesia (2022) menunjukkan bahwasannya tren persaingan usaha mengalami kenaikan dari tahun 2021 yaitu sebesar 4,81 dengan kenaikan di tahun 2022 sebesar 4,87 (dari skala 7,0) atau dalam kategori persaingan tinggi dengan

memasukkan faktor lingkungan bisnis seperti regulasi, kelembagaan, faktor permintaan dan penawaran, yang mana hal ini juga meningkat seiring dengan



Gambar 1. 1 Indeks Persaingan Usaha

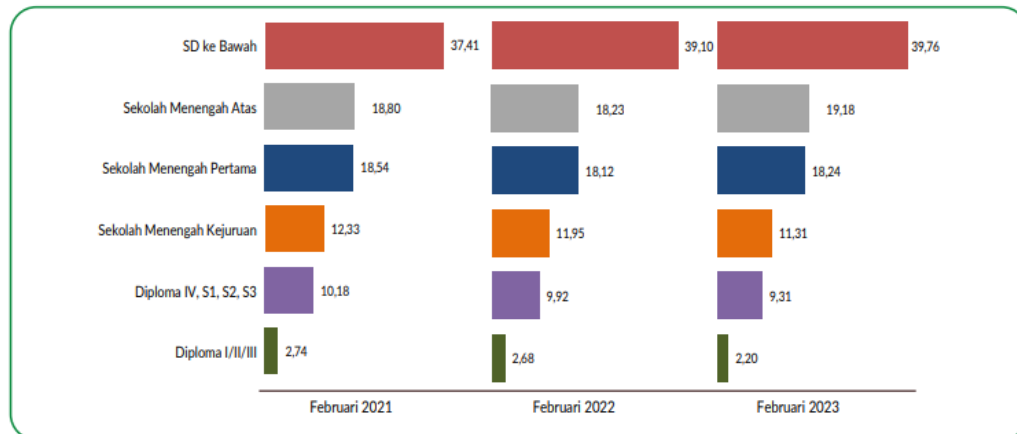
Sumber: Komisi Pengawas Persaingan Usaha Republik Indonesia (2022)

pertumbuhan ekonomi. Persaingan yang semakin ketat ini menjadikan para pelaku bisnis berlomba menawarkan produk dan jasa yang berkualitas, namun untuk mempertahankan kualitas produk dibutuhkan sokongan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal (Aziz & Winahyuningsih, 2021; Jariah, 2019; Ulfa, 2021).

Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik menjadi aset utama atau memegang peran penting dalam keberhasilan maupun keberlangsungan perusahaan (Halisa, 2020; Iskandar, 2018). Ketidakberhasilan perusahaan dalam mengatur sumber daya manusia berdampak pada timbulnya berbagai hambatan, baik kinerja dan profit yang dihasilkan oleh perusahaan (Aswardi *et al.*, 2019). Perusahaan tidak dapat berkembang secara maksimal apabila tidak didorong dengan sumber daya manusia atau karyawan yang handal karena tuntutan bisnis yang begitu kompleks demi tercapainya visi misi dan tujuan perusahaan (Asbullah & Suharno, 2022; Halisa, 2020; Sivanissa *et al.*, 2022). Karyawan yang handal diharapkan mampu menghadapi dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dalam berbagai kondisi kemajuan era dengan dibuktikan melalui kinerja yang maksimal (Aziz & Winahyuningsih, 2021; Eri, 2019; Halisa, 2020). Karyawan menjadi roda penggerak perusahaan dari hasil yang telah dicapai dalam pekerjaan tersebut, sehingga apabila kinerja karyawan baik maka dapat memberikan dampak dalam hal peningkatan pada kinerja perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan menjadi kunci sukses utama perusahaan (Iskandar, 2018; Supriyadi *et al.*, 2020). Menurut Gibson dalam Fajar *et al.* (2018) ada beragam faktor yang dapat

menentukan kinerja karyawan beberapa diantaranya yaitu, faktor lingkungan, faktor individu, dan faktor perilaku. Dalam penelitian ini, faktor lingkungan berupa pemanfaatan teknologi informasi, faktor individu berupa kompetensi, dan faktor perilaku berupa *employee engagement*.

Kompetensi kerja yang baik mampu memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan memaksimalkan potensi yang ada pada diri karyawan (Anggraini, 2022). Kompetensi kerja penting karena pada umumnya menyangkut kemampuan dasar yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga memberikan kontribusi positif bagi kinerja karyawan (Anggraini, 2022; Elizar & Tanjung, 2018). Kompetensi terdiri dari potensi dan realitas yang ditunjukkan dengan pengetahuan dan skill secara profesional sesuai dengan bidangnya, artinya apabila karyawan memiliki kompetensi yang tepat untuk memenuhi kriteria suatu pekerjaan, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya baik dari segi pengetahuan, keterampilan, intelektual, dan produktifitas (P. Astuti, 2020; Siboro & Taufik, 2022; Tumanggor & Girsang, 2021). Namun, terkadang pada praktiknya karyawan kurang menganggap serius untuk meningkatkan kompetensi yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan karena karyawan merasa cukup dengan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak perlu meningkatkan kompetensi baik secara formal maupun non formal, padahal baik *skill dan kompetensi* haruslah



Gambar 1. 2 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Februari 2021-2023
Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

dikembangkan seiring dengan perkembangan zaman (Elizar & Tanjung, 2018). Hal ini dapat dibuktikan melalui data Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan dari 138,63 juta jiwa masih banyak tenaga kerja Indonesia per Februari 2023 sebesar 39,76% tamatan SD ke bawah, 18,24% lulusan SMP, 19,18% lulusan SM (Aji et al., 2023; Madhuri et al., 2022)A, 2,20% lulusan Diploma I/II/III, dan 9,31% lulusan Sarjana ke atas. Selain itu, era saat ini, kompetensi juga perlu diimbangi dengan kemampuan penggunaan teknologi informasi turut andil dalam upaya peningkatan kinerja karyawan (Siboro & Taufik, 2022).

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh McKinsey & Company (2019) menyatakan di Indonesia pada tahun 2030 diprediksi terdapat 23 juta pekerjaan digantikan oleh otomatisasi teknologi, 27 juta sampai 46 juta memunculkan pekerjaan baru, dan 10 juta mengalami pengembangan tipe pekerjaan diberbagai sektor perusahaan akibat disrupsi teknologi. Perkembangan teknologi informasi yang cepat menyandingkan manusia dengan robot membawa implikasi terhadap sosiologi pekerja (A. Sutrisno, 2018). Karyawan harus mampu beradaptasi memanfaatkan teknologi informasi sebagai *tool* untuk mempermudah dan mengakselerasi pekerjaan karena dengan pemanfaatan teknologi informasi yang efektif dan efisien mampu mendukung kinerja secara maksimal (Aji et al., 2023; Madhuri et al., 2022). Pada prinsipnya pemanfaatan teknologi informasi disesuaikan dengan kemampuan, kondisi, dan kebutuhan pekerjaan yang mampu

mendorong inovasi dan kreativitas dalam suatu pekerjaan (Atho'illah, 2018; Napitupulu, 2022).

Karyawan dengan kinerja yang baik memiliki keterikatan atau keterlibatan dengan perusahaan melalui bentuk kepedulian dan tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya serta tercapainya tujuan perusahaan atau biasa disebut dengan *employee engagement* (Rizky, 2020; Yusuf et al., 2019). Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Gallup Inc (2023) melalui laporan *state of the global work place 2023* menunjukkan terdapat sekitar 24% karyawan di Indonesia merasa *engaged* dengan perusahaannya. Karyawan yang mempunyai *engagement* yang tinggi bisa dilihat dari seorang karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya bukan karena sekedar deskripsi pekerjaan melainkan demi mencapai tujuan ataupun suksesnya suatu perusahaan secara konsisten (Hoza et al., 2022; Rohana et al., 2021; Sukoco et al., 2020). Dengan *employee engagement* yang baik, Karyawan dengan sendirinya aktif meningkatkan kemampuan dan memiliki sikap pantang menyerah untuk menghadapi berbagai macam persoalan yang sulit, serta karyawan yang merasa andil atau memiliki *engagement* saat bekerja cenderung berkontribusi lebih pada perusahaan dengan memberikan peningkatan kinerja yang maksimal (Adam et al., (2020); Hoza et al., 2022). Selain itu, *employee engagement* memiliki peran dalam memediasi pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan (Makhmut & Kurniawati, 2023). Hal ini tidak bisa dipungkiri karena akses tanpa batas dengan berbagai kemudahan mengharapakan karyawan mampu memberikan kontribusi ekstra dari tanggung jawab pada umumnya dalam pekerjaannya demi tercapainya tujuan perusahaan seperti halnya pengelolaan informasi maupun aktivitas yang relevan dengan menggunakan teknologi informasi dalam pelaksanaan tugasnya, atau teknologi yang digunakan dalam sistem informasi manajemen, baik berupa teknologi sistem komputer, baik perangkat keras (hardware) maupun perangkat lunak (software) (Laras et al., 2022). Disamping itu, *employee engagement* juga memiliki peran sebagai mediasi kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Bagia et al., 2021). Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu mengerjakan berbagai pekerjaan secara maksimal atas dasar tujuan perusahaan itu

sendiri dengan penuh rasa bangga sehingga karyawan memberikan kinerja yang optimal (Herawaty & Cahyadi, 2020).

Saat ini penulis menemukan beberapa *gap research* yang berkaitan dengan konteks penelitian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2022), Asdiany et al., (2022), dan Madhuri et al., (2022) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Siboro & Taufik (2022) menyatakan variabel pemanfaatan teknologi informasi terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, pada variabel kompetensi berdasarkan penelitian Fatoni (2022) dan Ratnasari & Tarimin (2021) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hal ini berbeda dengan hasil penelitian Pramukti (2019) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penulis kali ini juga melibatkan *employee engagement* sebagai variabel intervening karena memiliki keterkaitan dengan variabel pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi, dan kinerja karyawan untuk lebih didalami lagi. Maka dari itu, penulis membutuhkan sampel yang memiliki kriteria dari perusahaan yang sesuai agar penelitian ini memiliki hasil yang maksimal.

PT Citra Mandiri Cipta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi. PT Citra Mandiri Cipta juga terus mengikuti perkembangan teknologi informasi dan pengembangan sumber daya manusia. Hasil tersebut dibuktikan melalui keberhasilan berbagai proyek besar dengan karyawan yang berkompotensi tinggi. Di tengah perkembangan industri konstruksi, PT Citra Mandiri Cipta memberikan fasilitas, pelatihan dan pengembangan, dan memberikan ruang yang inklusif terhadap karyawan sebagai bentuk upaya perusahaan agar karyawan memiliki rasa *engaged* yang baik dan mampu mengerjakan berbagai bidang pekerjaan serta beradaptasi terhadap berbagai perubahan dan tuntutan industri. Kendati demikian, Dapat diketahui dilansir dari DataIndonesia.id, Permenko No. 21 tahun 2022, Indonesia memiliki 210 proyek strategis nasional sampai 2024 yang mana hal ini memberikan peluang dan tantangan terhadap PT Citra Mandiri Cipta.

Dengan demikian berdasarkan fenomena, *gap research*, dan identitas perusahaan yang telah dijelaskan sebelum-sebelumnya, penulis melakukan penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang uraian di atas maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap *employee engagement*?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap *employee engagement*?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *employee engagement*?
7. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *employee engagement*?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap *employee engagement*.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap *employee engagement*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *employee engagement*.

7. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *employee engagement*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Berikut kegunaan teoritis pada penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kinerja karyawan yang satu linier dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bisa dijadikan pengembangan secara teoritis yang relevan dengan perkembangan zaman.
2. Untuk melaksanakan skripsi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana jurusan manajemen STIE Malangkecewara.
3. Untuk menambah pengalaman saat menghadapi dinamika dan permasalahan saat terjun di dunia kerja khususnya yang satu linier dengan permasalahan manajemen sumber daya manusia.
4. Untuk bahan pertimbangan selama di perkuliahan dengan dunia kerja yang nyata.
5. Sebagai saran dan masukan untuk mengevaluasi terkait dengan seberapa relevan dalam pengembangan kurikulum yang telah dijalankan dengan kebutuhan dunia kerja atau industry.
6. Sebagai bentuk informasi kepada jurusan Manajemen mengenai objek perusahaan sehingga dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.
7. Untuk menciptakan sarana hubungan diplomatik antara instansi kampus STIE Malangkecewara dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang dihasilkan dan telah menyelesaikan di STIE Malangkecewara khususnya jurusan Manajemen.

1.4.2 Manfaat Praktis

Berikut kegunaan praktis yang diperoleh melalui penelitian ini diantaranya:

1. Untuk memberikan saran dan masukan yang mana bisa dijadikan bahan evaluasi guna pengembangan karyawan sehingga visi dan misi perusahaan bisa tercapai serta kinerja karyawan semakin optimal.
2. Sebagai bahan pertimbangan untuk membuat, mengembangkan, dan memperbaiki *policy brief* di perusahaan.