

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital telah menghasilkan perubahan yang besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam sektor bisnis. Proses transformasi digital tidak hanya mempengaruhi cara perusahaan mengelola operasionalnya, tetapi juga menuntut adanya kecepatan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan pasar. Dalam menghadapi situasi ini, transformasi digital menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan dari berbagai bidang, termasuk di bidang budidaya perairan. Di zaman sekarang, keberlangsungan hidup suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada mutu produk dan layanan yang diberikan, tetapi juga pada seberapa cepat tenaga kerja mampu menyesuaikan diri dengan teknologi digital (Ayu et al., 2022).

Transformasi digital dapat mendukung serta memenuhi kebutuhan industri akuakultur melalui penerapan teknologi seperti teknologi informasi dan komunikasi (TIK), *internet Of things* (IoT), *cloud-edge*, dan *blockchain*. Teknologi digital ini memberikan manfaat operasional yang signifikan bagi rantai pasok makanan global, termasuk peningkatan efisiensi dan produktivitas, serta mengurangi pemborosan, kontaminasi, dan penipuan makanan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola kebutuhan kerja berdasarkan analisis dari tren pasar global. MSDM harus merancang strategi secara proaktif dalam mengelola karyawan sehingga kebutuhan mereka dapat terpenuhi. Dengan mengintegrasikan hal tersebut, MSDM mampu meningkatkan produktivitas, mendukung inovasi, serta menciptakan nilai yang relevan di era transformasi digital ini. Implementasi dari strategi MSDM yang efektif dapat membantu organisasi dalam menghadapi tantangan global serta dapat menghasilkan pemimpin bisnis dan inovator yang siap mengelola operasional di masa depan (Karim & Laksmiwati, 2023).

Kelincahan tenaga kerja (*workforce agility*) merupakan kemampuan tenaga kerja untuk dapat beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap perubahan dan ketidakpastian yang terjadi dalam lingkungan kerja. Menurut Petermann & Zacher (2022) terdapat dua aspek utama dalam kelincahan tenaga kerja yaitu, kemampuan tenaga kerja dalam merespon perubahan dengan tepat serta kemampuan tenaga kerja dalam memanfaatkan perubahan sebagai peluang dalam berbisnis. Tenaga kerja yang lincah tidak hanya responsif terhadap perubahan, tetapi juga mampu memberikan solusi yang kreatif dan inovatif untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas layanan (Iffat et al., 2023).

Menurut, Kane, G. C. (2017) Budaya digital (*digital culture*) merupakan pola pikir, nilai, dan praktik dalam mendorong individu maupun organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya ini mencakup tetang nilai-nilai, kebiasaan, dan pola pikir yang mendukung pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, kreativitas, serta kolaborasi dalam lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa budaya digital merupakan cara hidup yang terintegrasi dengan teknologi dalam menjalankan berbagai kegiatan (Rahmawati, 2020).

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan sebuah cara maupun pola dari perilaku pemimpin yang efektif dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota timnya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut, Sinek, S. (2017), gaya

kepemimpinan yang efektif merupakan kepemimpinan yang fokus pada menciptakan *circle of safety* atau lingkaran keamanan. Konsep ini menekankan kepada seorang pemimpin yang baik harus mampu dalam menciptakan rasa aman, kepercayaan, dan kerja sama dalam timnya.

Menurut, Busro (2018) komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang mencerminkan kesetiaan mereka terhadap organisasi serta keberlanjutan keterlibatan mereka dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi. Peningkatan komitmen organisasi diantara para karyawan dapat mempengaruhi hasil dari kinerja mereka. Ketika karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, maka mereka akan lebih percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan mereka.

Penelitian terdahulu menunjukkan variasi terkait dengan hasil hubungan antara *digital culture*, *leadership style*, dan *organizational commitment* terhadap *workforce agility*. Pada penelitian Das et al., (2023) menemukan bahwa budaya digital secara langsung meningkatkan kelincahan tenaga kerja dengan memfasilitasi kolaborasi dan inovasi. Sebaliknya, pada penelitian milik Suhermin et al., (2024) menyatakan bahwa pengaruh budaya digital terhadap kelincahan tenaga kerja lebih signifikan jika dimediasi oleh gaya kepemimpinan yang adaptif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut untuk dapat memahami dinamika yang mempengaruhi secara mendalam.

Telah dilakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuesioner secara *online* kepada 30 karyawan PT Bumi Asri Lestari Situbondo. Pada penyebaran kuesioner ini, ditemukan informasi terkait dengan penggunaan teknologi digital, apresiasi atasan, komitmen dan fleksibilitas kerja karyawan yang terjadi. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari kuesioner berupa tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 *Pra-survey* penggunaan teknologi digital, apresiasi atasan, komitmen dan fleksibilitas kerja karyawan PT Bumi Asri Lestari Situbondo

No.	Kuesioner	Sangat sering	Cukup sering	Jarang	Tidak pernah
1.	Seberapa sering penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan sehari-hari?	40%	23,3%	36,7%	0%
2.	Seberapa sering anda mendapatkan apresiasi dari atasan?	20%	63,3%	13,3%	3,3%
		Sangat baik	baik	Cukup baik	Kurang baik
3.	Seberapa kuat rasa komitmen anda terhadap PT Bumi Asri Lestari Situbondo?	43,3%	50%	6,7%	0%

4.	Apakah anda merasa	26,7%	30%	43,3%	0%
	flexibel dalam menjalankan pekerjaan?				

Sumber: Hasil pra-survey melalui google form kepada pegawai PT Bumi Asri Lestari Situbondo

Berdasarkan hasil dari pra-penelitian diatas, mayoritas responden menggunakan teknologi digital dalam pekerjaan sehari-hari, dengan 40 % mengaku sangat sering menggunakannya. Akan tetapi 36,7% responden jarang dalam menggunakan teknologi digital dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan adanya tingkat perbedaan penggunaan teknologi digital di PT Bumi Asri Lestari Situbondo, sehingga dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Selaras dengan itu, kesenjangan dalam pemakaian digital dapat menghambat akuisisi dan pemeliharaan sumber daya teknologi *modern* ini (Subroto et al., 2023).

Sebanyak 63,3% responden menyatakan cukup sering mendapatkan apresiasi dari atasan, sedangkan 13,3% lainnya menyatakan jarang, bahkan 3,3% diantaranya tidak pernah mendapatkan apresiasi dari atasan. Hal ini menunjukkan adanya tingkat perbedaan dalam pemberian apresiasi di PT Bumi Asri Lestari Situbondo. Sehingga dapat menyebabkan hilangnya semangat kerja karyawan. Hal ini dapat menghambat pengembangan kemampuan karyawan serta menghambat kinerja mereka (Bin Atan & Mahmood, 2019).

Sebanyak 43,3% responden menyatakan sangat baik rasa komitmen mereka terhadap PT Bumi Asri Lestari Situbondo, sementara 50% lainnya menyatakan rasa komitmen mereka cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada umumnya cukup tinggi, namun masih ada ruang untuk memperkuat rasa keterikatan karyawan. Meskipun tingkat komitmen organisasi cukup tinggi, perlunya upaya untuk meningkatkan rasa keterikatan karyawan demi membangun budaya kerja yang lebih kuat dan solid (Abni & Hamdani, 2023).

Tidak jauh berbeda dengan komitmen organisasi, sebanyak 43,3% karyawan merasa cukup fleksibel dalam menjalankan pekerjaannya. Namun masih ada ruang untuk meningkatkan fleksibilitas karyawan dengan melakukan pelatihan, agar dapat meningkatkan produktifitas perusahaan (Karim & Laksmiwati, 2023).

Hasil dari pra-survei menunjukkan adanya variasi dalam dalam penerapan teknologi digital, apresiasi dari atasan, fleksibilitas kerja, dan tingkat komitmen karyawan. Temuan ini memberikan gambaran bahwasannya terdapat potensi dalam pengembangan pada aspek-aspek tersebut untuk dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas tenaga kerja. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi PT Bumi Asri Lestari Situbondo dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia di era transformasi digital.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mengetahui peningkatan dalam kelincahan tenaga kerja perlu dilakukan analisis untuk mengetahui apa saja hal yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, PT Bumi Asri Lestari Situbondo dituntut untuk mampu mengoptimalkan pengelolaan sumber daya

manusianya guna meningkatkan kinerja karyawan. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *digital culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workforce agility* di PT Bumi Asri Lestari Situbondo?
2. Apakah *leadership style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workforce agility* di PT Bumi Asri Lestari Situbondo?
3. Apakah *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workforce agility* di PT Bumi Asri Lestari Situbondo?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan secara terarah dan sistematis, penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh *digital culuture*, *leadership style*, dan *organizational commitment* terhadap *workforce agility* di PT Bumi Asri Lestari Situbondo, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner. Variabel lain yang dapat memengaruhi *workforce agility* serta konteks organisasi diluar PT Bumi Asri Lestari Situbondo tidak menjadi cangkupan dalam penelitian ini.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah di rumuskan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya :

1. Menganalisis pengaruh *digital culture* terhadap *workforce agility* di PT Bumi Asri Lestari Situbondo.
2. Menganalisis pengaruh *leadership style* terhadap *workforce agility* di PT Bumi Asri Lestari Situbondo.
3. Menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap *workforce agility* di PT Bumi Asri Lestari Situbondo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penulisan tugas akhir ini diharapkan:

1. Manfaat teoritis dalam penelitian ini yakni, memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai *workforce agility*, *digital culture*, *leadership style*, dan *organizational commitment*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur dan memberikan wawasan baru bagi akademisi serta praktisi dalam memahami hubungan keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.
2. Manfaat praktis dalam penelitian ini yakni, membantu objek penelitian ini dalam memahami pentingnya peningkatan mengenai kelincahan tenaga kerja (*workforce agility*). Selain itu, penelitian ini juga memberikan panduan bagi organisasi untuk mengimplementasikan strategi yang efektif dalam meningkatkan kemampuan adaptasi dan responsivitas karyawan terhadap perubahan.

1.6 Lingkup Penelitian

Agar lingkup penelitian ini menjadi jelas arahnya, maka penelitian ini hanya akan memfokuskan pada PT Bumi Asri Lestari Situbondo. Dengan membatasi lingkup penelitian pada satu lokasi, diharapkan hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih spesifik dan relevan dengan konteks yang dihadapi oleh PT Bumi Asri Lestari Situbondo.