

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecanggihan teknologi informasi dan komunikasi memberi kemudahan dalam berbagai bidang kehidupan antara lain perdagangan, pendidikan, pemerintahan, dan kesehatan. Kemudahan akses yang diberikan oleh teknologi memainkan peran kunci dalam interaksi yang terjadi termasuk di dalam organisasi, dimulai dengan mendesain ulang organisasi agar lebih efektif menggunakan sumber daya manusia digital, kolaborasi dan komunikasi. Dengan demikian, terdapat persaingan dan perlu adanya kolaborasi antar karyawan dalam situasi yang lebih rumit agar lebih imajinatif, kreatif, dan mampu menggunakan pengetahuannya untuk meningkatkan kinerja organisasi (Colbert, 2016).

Berkembang pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, juga membawa sumber daya manusia dalam organisasi mengalami perubahan (Orlando, 2018). Perubahan tersebut mengakibatkan setiap karyawan dituntut lebih supaya dapat meningkatkan kinerja mereka. Dalam hal ini, kinerja karyawan adalah yang paling penting karena diyakini dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Akan tetapi, berdasarkan hasil pengamatan pada karyawan Luwes Purwodadi masih banyak yang kurang memahami dan memiliki keterampilan serta kemampuan dalam bidang teknologi sehingga menghambat kinerja mereka yang berkaitan dengan pengoperasian komputer, serta

kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atasan dan karyawan dengan karyawan sehingga memicu terjadinya *miss communication*.

Setiap bisnis akan senantiasa berupaya untuk mendongkrak kinerja karyawannya dalam rangka mencapai tujuannya. Kinerja merupakan perilaku aktual yang ditunjukkan oleh seorang pekerja sehubungan dengan kedudukannya dalam bisnis (Muliawan et al., 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil akhir akumulasi kerja seseorang selama jangka waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memenuhi kesepakatan bersama mengenai target kerja yang harus dicapai (Rivai & Basri, 2005).

Faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kepemimpinan karena pemimpin merupakan orang yang akan merencanakan, mengarahkan dan mengawasi kinerja perusahaan guna meraih target dan tujuan perusahaan. Akhir-akhir ini gaya kepemimpinan yang dikenal dengan istilah kepemimpinan pemberdayaan (*empowerment leadership*) sedang menarik banyak perhatian. Dengan memberikan wewenang atau otonomi yang lebih besar kepada para pengikutnya, seorang pemimpin dengan gaya ini meningkatkan motivasi para pengikutnya dan memperkuat psikologis serta efikasi diri..pengikutnya (Qian et al., 2018). Tanpa adanya otonomi atas pekerjaan mereka, anggota organisasi tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan optimal (Spreitzer, 1995).

Dalam konteks ini, kepemimpinan yang memberdayakan merupakan faktor penting yang dapat secara proaktif memajukan perubahan organisasi

dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berbagi ide-ide yang bermanfaat. Secara teoritis, mendorong rekan kerja secara internal dan meningkatkan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, inovasi, dan kinerja menjadikan kepemimpinan yang memberdayakan sebagai pendekatan yang bermanfaat untuk memimpin anggota staf atau perusahaan (Kim et al., 2018)

Daya saing global meningkat di setiap industri akhir-akhir ini, dan masyarakat menjadi lebih berbasis pengetahuan. Masyarakat berbasis pengetahuan adalah masyarakat yang memiliki pengetahuan dan kemampuan memanfaatkan serta menjadikan informasi sebagai nilai tambah kualitas hidup. Pengetahuan adalah sumber daya yang berharga dalam bisnis saat ini, karena sulit untuk ditiru oleh pesaing. Peran berbagi pengetahuan dalam proses kinerja karyawan adalah meningkatkan efektivitas pembuat keputusan. Menurut Kuzu & Özilhan (2014) berbagi pengetahuan merupakan komunikasi antarpribadi yang meliputi berbagi serta menerima pengetahuan dari individu lain, dan komunikasi antarpribadi menjadi jenis berbagi pengetahuan yang paling penting. Pada penelitian ini *knowledge sharing* dikonseptualisasikan menjadi *inter organizational knowledge sharing*. Menurut Nodari et al. (2016) *Inter organizational knowledge sharing* adalah kegiatan yang memungkinkan terjadinya pembelajaran secara timbal balik melalui pertukaran pengetahuan antar organisasi.

Terdapat perbedaan hasil dari penelitian terdahulu yang menimbulkan kesenjangan penelitian (*research gap*). Untuk hubungan *empowering*

leadership dan kinerja karyawan pada penelitian Nabillah (2021) kinerja PNS di pemerintahan Kota Palangka Raya dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kepemimpinan pemberdayaan. Sementara itu, temuan penelitian Humborstad et al. (2014) menunjukkan bahwa pemberdayaan kepemimpinan dan *work performance* tidak sejalan dan bahkan sering kali bertentangan cenderung negatif. Penelitian Fikri & Laily (2022) terkait berbagi pengetahuan dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh yang positif signifikan. Sementara, temuan Ramadhan et al. (2013) mengungkapkan variabel kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan variabel berbagi pengetahuan.

Berdasarkan kesenjangan dan fenomena yang ada peneliti memilih *digital intelligence* atau kecerdasan digital sebagai variabel moderasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena penggunaan kecerdasan digital telah membuat banyak kegiatan menjadi lebih bermakna dan mudah, dengan mengutamakan efisiensi dan efektivitas. Kecanggihan teknologi seperti penggunaan website dan aplikasi sangat diperlukan dalam aktivitas komunikasi dan pengembangan prosedur kerja baru. Adams (2004) mendefinisikan kecerdasan digital merupakan tanggapan atas transformasi budaya yang disebabkan oleh teknologi digital, dengan mempertimbangkan keterampilan serta kemampuan yang ada. Kapasitas SDM dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan nilai tambah. Hasilnya, maksud dan tujuan perusahaan dapat terpenuhi dalam jangka waktu yang diberikan (Jaryono & Widuri, 2011).

Peneliti seperti Zhang and Dawes (2006) percaya bahwa efektivitas dan efisiensi kolaborasi antar organisasi melalui berbagi pengetahuan dapat ditingkatkan dengan kemajuan teknologi informasi. Perusahaan berbasis digital didominasi oleh penggunaan teknologi, perilaku inovatif adalah kunci bisnis digital sehingga gaya kepemimpinan pemberdayaan menjadi relevan dengan karakteristik organisasi yang demikian (Etikariena, 2020).

Objek penelitian ini adalah karyawan Luwes Purwodadi. Luwes Purwodadi bergerak di bidang industri retail untuk membantu masyarakat Purwodadi memenuhi kebutuhan sehari-hari. Populasi penelitian ini terdiri dari 250 karyawan Luwes Purwodadi dengan pengambilan jumlah sampel sebanyak 154.

Berdasarkan latar belakang dan research gap diatas, maka diajukan sebuah penelitian dengan tujuan meningkatkan Kinerja Karyawan yang dipengaruhi variabel *Empowering Leadership* dan *Inter Organizational Knowledge Sharing* serta variabel moderasi Kecerdasan Digital. Maka penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh *Empowering Leadership* Dan *Inter Organizational Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Digital Sebagai Variabel Moderasi**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalahnya adalah **Bagaimana peran *Empowering Leadership* Dan *Inter Organizational Knowledge Sharing* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dengan**

Kecerdasan Digital Sebagai Variabel Moderasi? Sedangkan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh *Inter Organizational Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana Kecerdasan Digital memoderasi hubungan antara *Empowering Leadership* dan Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana Kecerdasan Digital memoderasi hubungan antara *Inter Organizational Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Inter Organizational Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis peran moderasi Kecerdasan Digital antara *Empowering Leadership* dan Kinerja Karyawan.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis peran moderasi Kecerdasan Digital antara *Inter Organizational Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teori, temuan penelitian ini akan membantu memperbanyak informasi dan dijadikan pedoman untuk kemajuan ilmu pengetahuan, terutama bagi akademisi yang tertarik mempelajari peran kecerdasan digital pada *empowering leadership* dan *inter organizational knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Berharap penelitian ini mampu membantu perusahaan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawannya, sehingga dapat menjadi tinjauan atau sebagai arahan bagi perusahaan dalam mengendalikan kinerja karyawan melalui kepemimpinan pemberdayaan dan berbagi pengetahuan dengan pemanfaatan *digital intelligence*. Serta menjadi tinjauan atau arahan untuk organisasi yang mengalami masalah sejenis.

1.4.3 Manfaat Peneliti

Adanya variabel dan temuan baru yang dapat dikembangkan pada penelitian berikutnya, maka penelitian ini dapat dijadikan pedoman serta sumber data bagi peneliti. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai sarana pembelajaran serta penerapan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, yaitu manajemen sumber daya manusia.