

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpungan dalam dunia perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lain. Perkembangan teknologi digital saat ini, sangat penting bagi perusahaan untuk terus berinovasi dan bertransformasi digital, termasuk dalam mengelola sumber daya manusia (Wenny Desty Febrian et al., 2023).

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam sebuah perusahaan untuk menjalankan bisnis yang dilakukan (Sintani et al., 2021), sebab sumber daya manusia merupakan faktor utama suatu usaha yang berperan banyak dalam menjalankan operasional. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif SDM, meskipun organisasi tersebut memiliki peralatan yang canggih (Sihite, 2018).

Di Indonesia seringkali karyawan dianggap beban perusahaan. Hal ini bisa terjadi, karena manajer tidak mampu mengelola potensi dan bakat yang dimiliki

karyawan sehingga dalam jangka panjang karyawan itu menjadi beban (D. Faeni, 2015). Indonesia memiliki kualitas sumber daya manusia yang rendah. Karena kualitas rendah, maka produktivitas tenaga kerja Indonesia juga rendah. Produktivitas tenaga kerja Indonesia berada pada urutan keempat di tingkat ASEAN dan urutan ke-11 dari 20 anggota negara anggota ASEAN *Productivity Organization* (APO). Sedangkan, untuk daya saing, saat ini Indonesia berada pada urutan ke-36 dari 137 negara di tingkat ASEAN dan urutan ke-9 dari negara-negara yang tercatat dalam *The Global Competitiveness Report 2017–2018* (Manusia, n.d. 2020).

Dengan demikian memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah meningkatkan kualitas SDM agar mampu bersaing.

Daya saing merupakan upaya meningkatkan dan mengelola sumber daya manusia, teknologi, modal, sumber daya alam secara sistematis untuk menciptakan nilai lebih dari produk sehingga mampu bersaing dan tetap eksis dalam perubahan kondisi yang tidak pasti. Bersaing membutuhkan dasar pengetahuan dalam organisasi yaitu dengan mempunyai sumber daya manusia yang baik, karena pengetahuan diciptakan oleh individu dalam organisasi. Dibutuhkan karyawan yang terampil yang terampil dan mempunyai pengalaman yang mendalam agar saat proses penyerapan pengetahuan baru di organisasi setiap karyawan mempunyai peluang untuk berbagi ide dan pengalaman.

*Explicit knowledge* merupakan pengetahuan yang dapat diringkas dalam bentuk dokumentasi atas prosedur tertulis yang bertujuan agar mudah di mengerti dan

dapat digunakan kembali oleh orang lain. Explicit Knowledge dikategorikan menjadi *job procedure* dan *technology*. *Job procedure* merupakan tanggung jawab yang bersifat perintah dalam melakukan hal – hal tertentu. Salah satu bentuk konkret *explicit knowledge* dari *job procedure* ialah *Standart Operation Procedure* (SOP). Sedangkan teknologi merupakan elemen yang terdapat pada *explicit knowledge* yang dikenal sebagai media yang mempermudah dalam menyebarkan *knowledge*.

*Tacit knowledge* adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dan sangat sulit untuk diformalkan, dan sulit untuk dikomunikasikan atau dibagikan kepada orang lain. Pemahaman yang melekat pada pengetahuan yang dimiliki individu, pengetahuan tersebut masih bersifat subjektif. Pengetahuan yang dimiliki individu tersebut masih dapat dikategorikan sebagai intuisi dan dugaan (Kristanti, 2020).

PT. Putra Pile Indah adalah perusahaan textile yang menghasilkan kain bahan boneka. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan terdapat fenomena yaitu ditemukan kualitas karyawan yang rendah, hal tersebut dapat dilihat dari adanya karyawan yang bekerja dengan santai, disaat jam kerja masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan kerja, misalnya makan makanan ringan sambil bekerja, keluar masuk sembarang waktu. Dalam tingkat kehadiran karyawan masih kurang maksimal di tujukan dengan kurang disiplin waktu dalam bekerja seperti masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja. Ini sering terjadi terutama ketika pemimpin perusahaan tidak dikantor, hal ini dapat dikategorikan kualitas rendah. Rendahnya kualitas karyawan tersebut, diduga karena rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan pada perusahaan. Rendahnya tingkat

pendidikan karyawan dapat dibuktikan dengan pendidikan terakhir yang pernah ditempuh karyawan. Berikut tabel pendidikan terakhir karyawan:

**Tabel 1. 1. Pendidikan Terakhir Karyawan tahun 2023**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>
SD	0
SMP	5
SMA/SMK	84
Diploma	27
S1	9
<b>Total</b>	<b>125</b>

*Sumber: Data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui tingkat pendidikan di PT. Putra Pile Indah, yaitu SD sebanyak 0 karyawan, SMP sebanyak 5 karyawan, SMA sebanyak 84 karyawan, Diploma sebanyak 27 karyawan dan S1 sebanyak 9 karyawan. Dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Putra Pile Indah terdapat ketidasetaraan. Pendidikan merupakan prasyarat bagi kemampuan seorang pegawai untuk memperbaiki kualitasnya (Jumawan, 2021). Dengan pendidikan karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan (Wiryawan & Rahmawati, 2020).

Selain faktor tingkat pendidikan, hal lain diduga yang menyebabkan terjadinya penurunan kualitas karyawan yaitu rendahnya pengalaman kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kualitas karyawan. Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya daya saing karyawan pada PT. Putra Pile Indah dalam mencapai tujuan perusahaan, karena kualitas sumber daya manusia yang bermutu menentukan arah keberhasilan perusahaan (Malayu & Hasibuan, 2006).

Terdapat pemahaman bahwa pengetahuan sebuah kemampuan yang dibutuhkan dalam bekerja. Organisasi yang efektif adalah mampu menggunakan sdm dan sumber daya lainnya untuk mencapai produktivitas. Organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu, dimana hal ini dapat dicapai dengan bekerja secara rasional, bermodal pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan, memiliki daya saing serta berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disimpulkan berdasarkan beberapa penjelasan para ahli, bahwa pengetahuan adalah sumber utama yang memiliki peranan penting dalam pencapaian kinerja organisasi.

Perusahaan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan memanfaatkan digitalisasi dengan baik. Teknologi digital memainkan peran penting dalam keberhasilan berbagai masa depan industri, dari manajemen bisnis hingga pengalaman pelanggan, tetapi sebagian besar tim eksekutif harus mengatasi resistensi karyawan terhadap transformasi digital (Nuryati et al., 2023)

Transformasi digital bukan hanya tentang penggunaan teknologi, melainkan juga tentang bagaimana mengelola dan memanfaatkan informasi dengan baik. Hal ini membutuhkan kemampuan untuk mengelola pengetahuan karyawan, karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menggerakkan roda perusahaan. Tanpa SDM, sumber daya lainnya tidak akan berjalan efektif (D. P. Faeni et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis ingin membuat penelitian tugas akhir dengan judul **“Transformasi Digital, *Tacit Knowledge* dan *Explicit Knowledge* terhadap Daya Saing Sumber Daya Manusia pada PT. Putra Pile Indah”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian antara lain:

1. Sejauh mana pengaruh *digital transformation* terhadap daya saing SDM PT. Putra Pile Indah?
2. Sejauh mana pengaruh *tacit knowledge* terhadap daya saing SDM PT. Putra Pile Indah?
3. Sejauh mana pengaruh *explicit knowledge* terhadap daya saing SDM PT. Putra Pile Indah?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data. Demikian tujuan penelitian ini secara khusus antara lain:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh transformasi digital terhadap daya saing SDM PT. Putra Pile Indah.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *tacit knowledge* terhadap daya saing SDM PT. Putra Pile Indah.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *explicit knowledge* terhadap daya saing SDM PT. Putra Pile Indah.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya penelitian, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan objek penelitian, yaitu:



### 1. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori atau materi dalam pengembangan akademis dan menambah sebuah referensi bacaan sebagai kajian ilmu pada mahasiswa Fakultas Ekonomi program studi Manajemen.

### 2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan referensi dan masukan bagi perusahaan bahwa untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia perlu memperhatikan pendidikan, *tacit knowledge*, *explicit knowledge* dan perkembangan *digital transformation* agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing.

### 3. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai fenomena yang terjadi di dalam instansi mengenai *Digital Transformation*, *Tacit Knowledge* dan *Explicit Knowledge* terhadap Daya Saing Sumber Daya Manusia.

## 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka, penelitian ini mempersempit topik, membuat batasan yang jelas, dan menghindari meluasnya pembahasan yang sama sekali tidak berhubungan dengan topik berdasarkan identifikasi masalah yang telah disebutkan sebelumnya. Penelitian ini berfokus pada *Digital Transformation* dengan indikator: Penghematan waktu, adanya nilai tambah, analisis data yang menyeluruh, dan tingkat kualitas yang lebih tinggi. *Tacit Knowledge* dengan indikator: gagasan, komunitas atau jaringan, pemilahan profesionalisme dalam

pengalaman, pengalaman pribadi, pengalaman baru, dan pengalaman berkomunikasi dengan rekan kerja. *Explicit Knowledge* dengan indikator: Dengan adanya SOP pekerjaan menjadi terarah, SOP dapat menunjukkan tanggung jawab kerja dengan sangat jelas, SOP dapat meningkatkan produktivitas kerja, SOP dapat mengefesiensi waktu, Pemahaman mengenai SOP sudah sangat baik, Anda dapat memberikan masukan bagi prosedur kerja melalui hasil dari pengalaman kerja anda dan Daya Saing dengan indikator: biaya, kualitas, waktu dan fleksibilitas.

## **1.6 Sistematika Penelitian**

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka secara garis besar sistematis penulisan pada penelitian ini dibagi menjadi tiga dan dapat diuraikan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada Bab ini membahas fenomena pada variabel *Digital Transformation* ( $X_1$ ), *tacit knowledge* ( $X_2$ ), *explicit knowledge* ( $X_3$ ) terhadap daya saing sumber daya manusia di PT. Putra Pile Indah. Dari fenomena tersebut dilakukan rumusan permasalahan yaitu sejauh mana pengaruh *digital transformation*, *tacit knowledge*, *explicit knowledge* di PT. Putra Pile Indah. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *digital transformation*, *tacit knowledge*, *explicit knowledge* di PT. Putra Pile Indah. Adapun batasan masalah penelitian agar lebih terfokus dan terarah yaitu membatasi dengan indikator-indikator pada setiap variabel.



## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada Bab II ini menjelaskan literatur yang berisikan variabel *digital transformation* ( $X_1$ ), variabel *tacit knowledge* ( $X_2$ ), variabel *explicit knowledge* ( $X_3$ ) dan variabel daya saing ( $Y$ ) pada umumnya dan terdapat model konseptual untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel  $X$  atau variabel eksogen, yaitu *digital transformation* ( $X_1$ ), *tacit knowledge* ( $X_2$ ), *explicit knowledge* ( $X_3$ ) terhadap variabel  $Y$  atau variabel endogen, yaitu daya saing. Serta terdapat kerangka penelitian dan penelitian terdahulu.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada Bab III ini mencakup berupa metode yang digunakan dalam penelitian ini. metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan analisis data deskriptif dan verifikatif, untuk teknik pengumpulan data yaitu dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form berdasarkan variabel *digital transformation* ( $X_1$ ), variabel *tacit knowledge* ( $X_2$ ), variabel *explicit knowledge* ( $X_3$ ) dan variabel daya saing ( $Y$ ) kepada karyawan di PT. Putra Pile Indah. Selain itu dilakukan observasi, wawancara dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Penelitian ini dilakukan pada Mei 2023 hingga Juni 2023. PT. Putra Pile Indah berlokasi di BIIE Blok C5-1 Sukadami Cikarang Selatan Bekasi, Jawa Barat. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Putra Pile Indah sebanyak 125 karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan *Simple Random Sampling* untuk mendapatkan jumlah sampelnya. Pengumpulan data sampel dilakukan secara acak (*random sampling*). Sehingga, jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 100 responden. Pengolahan data pada penelitian ini

dengan menggunakan *software Smart PLS 4.0* dan *Microsoft Excel 2019* untuk tabulasi data yang telah diperoleh. Pengujian data dalam penelitian ini terdapat *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis.

#### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab IV menganalisa hasil data dari jawaban responden. Dilakukannya pengelolaan data dengan menggunakan *software Smart PLS 4.0* dapat memperoleh hasil data pada setiap variabel *digital transformation* ( $X_1$ ), variabel *tacit knowledge* ( $X_2$ ), variabel *explicit knowledge* ( $X_3$ ) dan variabel daya saing ( $Y$ ). menganalisa data yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *digital transformation* ( $X_1$ ), variabel *tacit knowledge* ( $X_2$ ), variabel *explicit knowledge* ( $X_3$ ) dan variabel daya saing ( $Y$ ) secara parsial dan untuk mengetahui apakah jawaban pada setiap pernyataan dapat diterima atau ditolak. Sehingga, setelah dilakukannya pengolahan data dan dilakukannya analisis diperoleh hasil pada variabel *tacit knowledge* ( $X_2$ ) dengan nilai ordinal sample sebesar 0.190 dan nilai standar pada tingkat P-Values yaitu  $< 0.05$  ( $0.030 < 0.05$ ) maka artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing, variabel *explicit knowledge* ( $X_3$ ) dengan nilai ordinal sample sebesar 0.348 dan nilai standar pada tingkat P-Values yaitu  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) maka artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing.

## **BAB V : KESIMPULAN**

Pada Bab V berisikan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial dari penelitian. Maka, hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel *digital transformation* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing, variabel *tacit knowledge* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing, variabel *explicit knowledge* ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing. Sehingga, dari hasil yang diperoleh pada penelitian terdapat implikasi manajerial yang ditujukan untuk instansi.

