

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi berarti bahwa lingkungan organisasi, dan bahkan organisasi itu sendiri, sudah sebagai dinamis serta telah membangun situasi yang kompetitif. Persaingan antar organisasi tidak lagi hanya melibatkan persaingan sumber daya material atau modal, tetapi juga persaingan asal daya manusia. Hal ini menjadikan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis serta tolak ukur keberhasilan organisasi. Lebih dari itu, SDM bahkan bisa sebagai keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi (Adha *et al.*, 2019).

SDM sebuah perusahaan wajib memiliki keterampilan di bidangnya. Keterampilan karyawan merupakan faktor yang sangat penting pada era globalisasi. Keterampilan bisa berupa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, baik yang sudah terdapat maupun yang baru dikembangkan. Kompetensi mengacu pada konsep kemampuan seseorang dalam memahami pekerjaan serta mempunyai keterampilan terbaik dalam aktivitas kerja (Glaesser, 2019).

Kompetensi SDM menjadi fondasi bagi layanan PT XYZ yang optimal dan keberhasilan dalam menjalankan kegiatannya. PT XYZ menciptakan SDM yang unggul dalam menjalankan proses bisnis yang sesuai dengan kompetensi profesional yang diperoleh melalui *implementasi Human Capital*

Management dengan memperhatikan kebutuhan dalam mendukung keberhasilan perusahaan mencapai visi dan misinya. PT XYZ menekankan pada pentingnya peningkatan kualitas kompetensi SDM yang diwujudkan melalui sistem SDM Terintegrasi/sistem *Human Capital Managemen*. Manajemen memiliki komitmen yang tinggi untuk terus membudayakan integritas sebagai bagian yang tak terpisahkan dari pengembangan kompetensi dan kapasitas SDM (Bairizki, 2018).

Salah satu fenomena yang penting adalah kompetensi SDM yang kuat di PT XYZ menunjukkan bahwa memiliki pedoman perilaku yang mengatur etika dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi sdm terhadap karyawan perlu memiliki kemampuan administrasi yang baik untuk menangani berbagai aspek administrasi dalam perusahaan, seperti manajemen risiko, kebijakan, dan prosedur. Kemampuan berkomunikasi tepat sangat penting bagi karyawan untuk menyampaikan informasi yang jelas dan efektif kepada rekan kerja dan pelanggan, serta untuk mengurangi konflik yang mungkin terjadi. Berikut pada gambar 1.1 grafik kompetensi SDM di PT XYZ:



Gambar 1. 1 Grafik Kompetensi SDM di PT XYZ

Sumber: PT XYZ

Berdasarkan dari Gambar 1.1 Grafik Kompetensi SDM PT XYZ pada tahun 2020, perusahaan telah mengikutsertakan 3.486 peserta pada 231 program pengembangan kompetensi, baik berupa diklat *in house*, seminar, pelatihan eksternal, sertifikasi, *assessment*, *workshop* dan berbagai program pengembangan kompetensi lainnya, maupun yang diselenggarakan oleh pihak ketiga. Pada tahun 2021 adanya pelaksanaan program telah disesuaikan dengan kebijakan *new normal*, di mana 370 program diselenggarakan secara hybrid, terjadi kenaikan dikarenakan perusahaan telah menyesuaikan pelaksanaan program pengembangan kompetensi dengan kebijakan *new normal*, sehingga beberapa kegiatan dapat diselenggarakan secara hybrid. Pada tahun 2022 adanya pelaksanaan 255 program pengembangan kompetensi, baik berupa diklat *in house*, seminar, *public training*, sertifikasi, *assessment*, *workshop* dan berbagai program pengembangan kompetensi lainnya seperti *self learning*, *coaching*, *mentoring*, *special assignment*, *job shadowing* dan *peer discussion* sebagai bagian dari *upgrading personal development*. Pada tahun 2020 meningkatkan kompetensi karyawan PT XYZ berkomitmen untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kenaikan pada tahun 2021 dikarenakan perusahaan telah menyesuaikan pelaksanaan program pengembangan kompetensi dengan kebijakan *new normal*, sehingga beberapa kegiatan dapat diselenggarakan secara *hybrid*. Pada tahun 2022 mengalami penurunan karena disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perubahan kebijakan perusahaan, perubahan kebutuhan dan prioritas

pengembangan kompetensi karyawan, atau adanya kendala-kendala tertentu yang mempengaruhi pelaksanaan program tersebut. Selain itu, situasi eksternal seperti kondisi ekonomi atau pandemi juga dapat memengaruhi jumlah program pengembangan kompetensi yang diselenggarakan.

Kompetensi sdm *hardskill* dalam perusahaan telah melakukan penilaian risiko untuk mengidentifikasi potensi bahaya dan menerapkan langkah-langkah untuk mengurangi risiko kecelakaan dan kerugian. Perusahaan telah mengelola klaim dari pelanggan dengan memastikan proses klaim berjalan lancar dan tepat waktu. Perusahaan telah melakukan manajemen keuangan dengan baik untuk memastikan keuangan perusahaan dalam kondisi stabil. Perusahaan XYZ memiliki inovasi dalam produk dan layanan yang ditawarkan, sehingga perusahaan mungkin kalah bersaing dengan pesaing yang lebih inovatif. Perusahaan XYZ memiliki efisiensi operasional dan sdm, yang dapat mengakibatkan biaya operasional yang tinggi dan kurangnya profitabilitas. Perusahaan XYZ memiliki pada kepuasan pelanggan, sehingga perusahaan mungkin kehilangan loyalitas pelanggan dan reputasi yang baik. Perusahaan XYZ memiliki diversifikasi produk dan layanan, yang dapat membuat perusahaan rentan terhadap perubahan pasar dan risiko bisnis. Perusahaan XYZ memiliki investasi dalam teknologi dan sistem informasi, yang dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk bersaing di era digital. Perusahaan telah melakukan pelatihan *softskill* untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan interpersonal, seperti keterampilan komunikasi

keterampilan presentasi, dan keterampilan kerja tim. Program mengembangkan diri bagi peserta yang mengikuti program tersebut. Pelatihan-pelatihan tersebut dalam berbagai bentuk, seperti pelatihan tatap muka, pelatihan online.

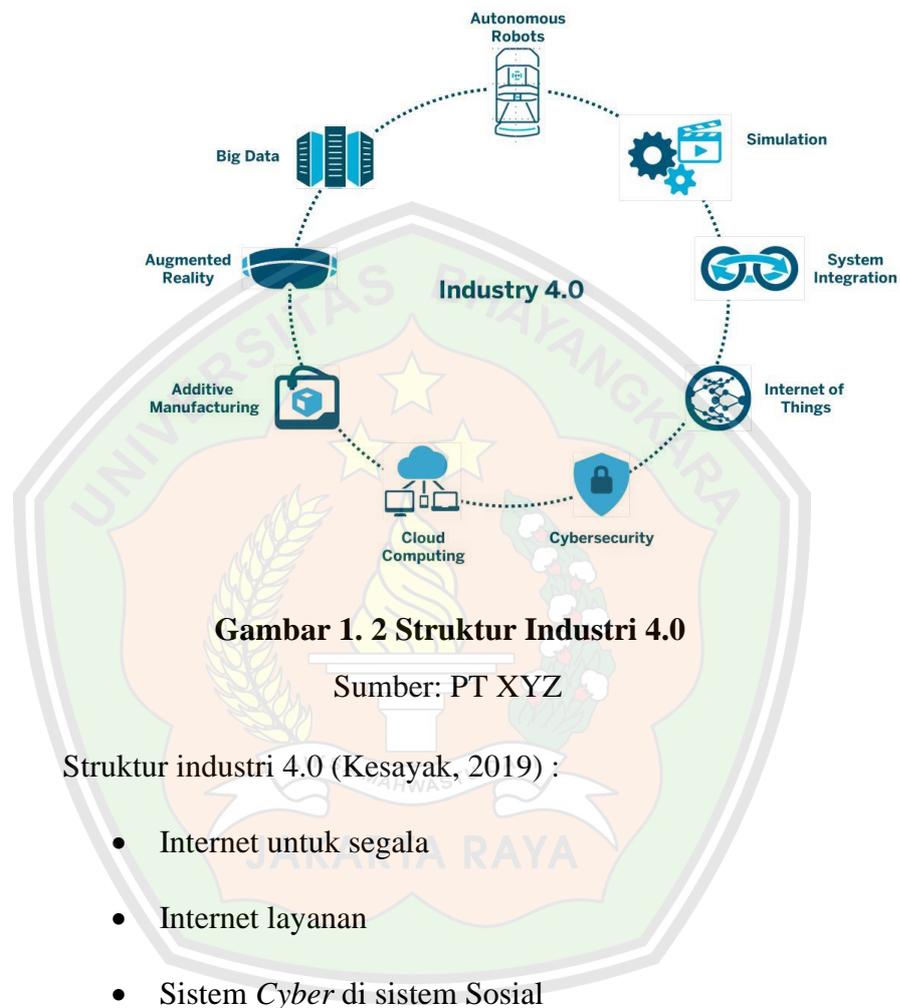
Industri asuransi merupakan salah satu dari Industri Keuangan Non-Bank yang mengalami peningkatan dalam pertumbuhannya. Asuransi Syariah adalah usaha saling melindungi dan tolong menolong di antara sejumlah orang atau pihak melalui investasi dalam bentuk aset yang memberikan pola pengembalian untuk menghadapi risiko tertentu melalui akad yang sesuai dengan syariah. Industri asuransi syariah memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi dengan meminimalisir risiko pada semua aktivitas ekonomi (Hasanatina *et al.*, 2021).

Industri 5.0 signifikan dalam peran teknologi dan kebutuhan keterampilan dalam dunia kerja. Perkembangan teknologi dalam industri 5.0 diharapkan dapat meningkatkan keselamatan kerja karyawan. Teknologi dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mengurangi risiko kecelakaan kerja. Dengan demikian, Industri 5.0 membawa perubahan yang signifikan dalam peran teknologi dan kebutuhan keterampilan, serta diharapkan dapat memberikan manfaat bagi industri, karyawan, dan masyarakat secara luas. *Hard skill* adalah keterampilan teknis yang spesifik untuk pekerjaan atau industri tertentu, sedangkan *soft skill* adalah keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah. PT XYZ, informasi yang tersedia mengenai *hardskill*

dan *softskill* Industri 5.0 masih terbatas. Namun, tampaknya PT XYZ menyediakan program pelatihan untuk meningkatkan dan meningkatkan kembali keterampilan karyawan baik dalam hal *softskill* maupun *hardskill*. Dalam era Industri 5.0, karyawan harus memiliki kemampuan teknis yang mumpuni dan kemampuan interpersonal yang kuat untuk dapat bersaing di pasar kerja yang semakin ketat. Karyawan harus mengembangkan *hard skill* terkait dengan penguasaan teknologi dan aplikasi digital yang relevan dengan pekerjaan mereka, sementara *soft skill* seperti kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kemauan untuk terus belajar juga sangat penting. Dengan demikian, karyawan yang memiliki keterampilan teknis dan interpersonal yang akan dapat meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan di era Industri 5.0 (Akundi *et al.*, 2021).

Fenomena industri 5.0 pada PT XYZ belum memakai industri 5.0 di karenakan fokus utamanya adalah pada layanan asuransi kecelakaan penumpang alat angkutan umum dan asuransi tanggung jawab. Industri 5.0 merupakan konsep yang menggabungkan kecerdasan buatan dengan keterampilan manusia dan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien serta meningkatkan kolaborasi antara manusia dan mesin. Menerapkan 5.0. Industri yang relatif dan perusahaan PT XYZ yang masih dalam proses transisi dari industri 4.0. Menerapkan teknologi baru pada industri 5.0 membutuhkan investasi yang signifikan, baik dalam hal uang maupun waktu. Memanfaatkan teknologi baru, perusahaan perlu memiliki

karyawan dengan keterampilan yang tepat, tidak semua teknologi baru akan memberikan manfaat bagi setiap perusahaan. Industri asuransi ini di atur oleh sejumlah regulasi yang mungkin membatasi penerepan teknologi baru.



Dalam lingkup perusahaan dengan struktur modular dengan Industri 4.0, hal ini bertujuan untuk memantau proses fisik dengan sistem *cyber*-fisik, untuk membuat salinan virtual dari dunia fisik dan untuk membuat keputusan yang terdesentralisasi. Internet objek dan sistem *cyber*-fisik akan dapat berkomunikasi dan berkolaborasi secara *real time* satu sama lain. Internet

layanan akan menyediakan layanan internal dan lintas organisasi dan akan dievaluasi oleh pengguna rantai nilai.

Industri 4.0 bertujuan untuk menyatukan Teknologi Informasi dan Industri secara keseluruhan Gambar 1.2. Komponen utama yang pertama adalah perangkat lunak dan perangkat keras generasi baru, yang berbiaya rendah, lebih sedikit memakan tempat, lebih hemat energi, lebih hemat panas, tetapi kurang dapat diandalkan dan berbeda dengan perangkat keras klasik serta sistem operasi dan perangkat lunak saat ini yang akan menjalankan peralatan ini. Tujuannya adalah untuk menjadi hemat dalam hal penggunaan. Komponen kedua dan mungkin yang paling penting adalah Internet Berbasis Perangkat (Internet), yang digunakan untuk pertukaran informasi dan data satu sama lain di dunia. Sistem *Cyber* Sistem Fisik. Dalam proses manufaktur, penggunaan sistem *cyber*-fisik pada mesin-mesin di perusahaan berarti membuat perusahaan pintar yang dapat mengkoordinasikan dan mengoptimalkan produksi dengan sendirinya, hampir tanpa bergantung pada manusia.

Hal ini memberdayakan pekerja dan memenuhi kebutuhan keterampilan dan pelatihan mereka yang terus berubah. Hal ini meningkatkan daya saing industri dan menarik personel terbaik. “Perekonomian yang bermanfaat bagi masyarakat”, “*European Green Deal*” dan “*Europe fit for the digital age*” merupakan tiga tujuan Komisi dalam penerapan Industri 5.0. Industri 5.0 tidak didasarkan pada teknologi tetapi pada prinsip-prinsip seperti *human-*

centricity, kepedulian terhadap lingkungan, dan manfaat sosial (Astuty *et al.*, 2021).

Literasi digital adalah kemampuan individu untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif dan kritis. Peningkatan literasi digital sangat penting dalam menghadapi tantangan di era digital, terutama dalam Industri 5.0. Literasi digital mengacu pada kemampuan individu untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif dan kritis. Peningkatan literasi digital dapat membantu individu meningkatkan kemampuan analisis, evaluasi, dan verifikasi informasi yang mereka temukan online. Literasi digital juga melibatkan kesadaran dan pemahaman tentang keamanan digital, seperti praktik keamanan online dan etika digital. Peningkatan literasi digital sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan harus memiliki kemampuan teknis *hard skill* dan kemampuan interpersonal *soft skill* yang mumpuni untuk dapat bersaing di pasar kerja yang semakin ketat. Peningkatan literasi digital dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan teknis dan interpersonal mereka, seperti kemampuan *coding*, *information security*, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi. Individu dapat memahami dan mengatasi ancaman *cyber*, mengevaluasi informasi secara efektif, dan menggunakan teknologi dengan aman (Sugiarto & Farid, 2023).

Fenomena Literasi Digital pada PT XYZ Integrasi sistem pelayanan santunan dengan Korlantas Polri, sistem kependudukan dan catatan sipil, salah satu contoh aplikasi asuransi di PT BPJS Kesehatan, dan rumah sakit

juga terus dilakukan. Dalam melaksanakan pelatihan digital, termasuk pelatihan khusus literasi digital untuk disabilitas. Pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan khusus literasi digital bagi peserta dan menjalankan inovasi digital juga diakui menjalankan penerimaan tiga penghargaan pada ajang Indonesia *Digital Innovation and Achievement Award 2023*.

Berikut gambar 1.3 aplikasi asuransi



Gambar 1. 3 Mobile JKN

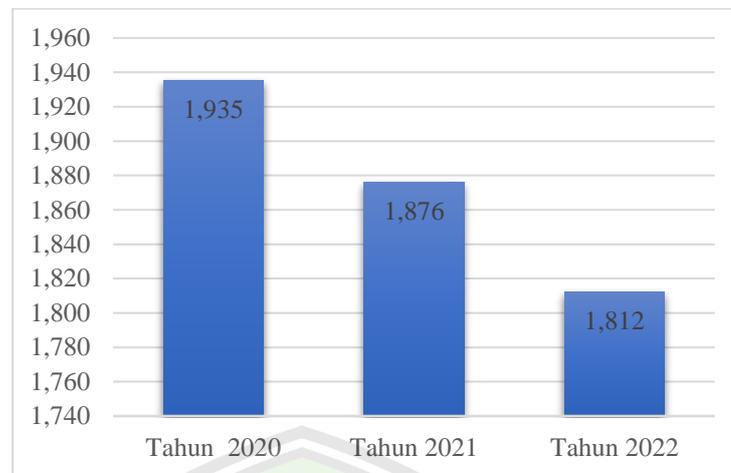
Sumber: Aplikasi Mobile JKN 2022

Aplikasi Mobile JKN Mobile JKN merupakan kanal layanan tanpa tatap muka berbasis digital untuk memfasilitasi peserta dalam mendapatkan informasi dan layanan administrasi kepesertaan yang berkaitan dengan program Jaminan Kesehatan Nasional, dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam bentuk aplikasi melalui telepon pintar (smartphone) berbasis Android dan iOS, yang dapat diunduh melalui *Google Playstore* atau *Apps Store*, sehingga dapat diketahui peserta yang sudah menggunakan program Mobile JKN per 31 Juli 2022, sebanyak 242.639.038 peserta. Cara

penggunaan Mobile JKN Pendaftaran Peserta Calon peserta dapat melakukan pendaftaran peserta PBP/BD dengan memasukkan No. Kartu Keluarga, Nomor Induk Kependudukan (NIK), Nama peserta, Tanggal Lahir peserta serta *Captcha* kemudian klik Verifikasi data, selanjutnya pengisian No. Telepon, Email, serta membuat Password dan registrasi.

Manusia untuk mengorganisir dirinya sendiri, mulai dari tingkat organisasi yang kecil sampai organisasi yang cukup besar. pada sebuah instansi, pegawai merupakan subjek yang memegang peranan penting pada aplikasi suatu organisasi pada perusahaan, mulai dari perbaikan hingga pengembangan organisasi dengan berbagai cara yang tersusun pada program peningkatan kinerja. Peran sdm pada suatu organisasi sangat penting baik dalam organisasi swasta maupun pemerintah. aktivitas suatu organisasi bisa terealisasi dengan baik dan meningkatnya kinerja organisasi pada mencapai tujuan yang sudah ditetapkan pula artinya salah satu dampak yang ditimbulkan karena adanya pengelolaan yang baik terhadap faktor manusia. Hal ini karena telah diketahui bersama bahwa sdm ialah salah satu faktor yang sangat penting dalam aplikasi proses aktivitas organisasi (Faeni, 2021).

Fenomena Kinerja Organisasi PT XYZ, jumlah karyawan hingga 31 Desember 2022 mencapai 1.812 orang, mengalami penurunan sebesar 3,41% dibandingkan jumlah karyawan per 31 Desember 2021 yang sebanyak 1.876 orang. Hal tersebut terutama disebabkan belum dilakukan penerimaan pegawai pada tahun 2022. Berikut pada gambar 1.2 grafik kinerja organisasi di PT XYZ:



Gambar 1. 4 Grafik Pergerakan Jumlah Karyawan PT XYZ

Sumber: PT XYZ

Motivasi merupakan salah satu faktor yang bertanggung jawab atas tinggi rendahnya kinerja karyawan. Motivasi artinya dorongan atau kehendak yang membentuk seorang melakukan sesuatu. Motivasi dapat bertindak menjadi kekuatan pendorong yang mengarahkan karyawan ke arah tujuan mereka (Faeni, 2018).

Fenomena Motivasi belajar karyawan PT XYZ sangat penting untuk menghadapi tantangan di era Industri 5.0, sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang motivasi karyawan diperusahaan serta bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

Kepemimpinan yang baik memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja mereka. Memberikan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja mereka. Mengurangi stres kerja dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi belajar karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Meningkatkan motivasi kerja karyawan antara lain adalah menciptakan lingkungan kerja yang positif, komunikasi antara manajemen dan karyawan, memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan, memberikan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan serta meningkatkan motivasi belajar karyawan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi untuk belajar dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang direncanakan dan meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Penelitian ini telah dinyatakan dalam latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan kajian terkait Kompetensi di lingkungan perusahaan serta kajian telah diberi judul

“KOMPETENSI SDM, PERAN INDUSTRI 5.0, LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI DIMEDIASI MOTIVASI BELAJAR KARYAWAN”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kompetensi SDM melalui dimediasi Motivasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT XYZ ?
2. Apakah ada pengaruh Peran Industri 5.0 melalui dimediasi Motivasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT XYZ ?
3. Apakah ada pengaruh Literasi Digital melalui dimediasi Motivasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT XYZ ?
4. Apakah ada pengaruh Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital melalui dimediasi Motivasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT XYZ ?
5. Apakah ada pengaruh Motivasi Belajar Karyawan sebagai dimediasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasi PT XYZ ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pada Kompetensi SDM melalui (dimediasi) Motivasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT XYZ..
2. Untuk menganalisis pengaruh pada Peran Industri 5.0 melalui (dimediasi) Motivasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT XYZ.
3. Untuk menganalisis pengaruh pada Literasi Digital melalui (dimediasi) Motivasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT XYZ.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital melalui (dimediasi) Motivasi Belajar Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT XYZ.
5. Untuk menganalisis pengaruh pada Motivasi Belajar Karyawan sebagai (mediasi) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasi PT XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

Manfaat Teoritis

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mempertimbangkan dalam mengambil keputusan pada organisasi dan mengenal adanya Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital, terhadap Kinerja Organisasi dimediasi Motivasi Belajar Karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan pengembangkan terhadap peneliti-peneliti selanjutnya yang akan mengkaji Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital, terhadap Kinerja Organisasi dimediasi Motivasi Belajar Karyawan.

3. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan referensi bahan penelitian selanjutnya secara lebih mendalam pada masa yang akan datang digunakan sebagai bahan kajian dan acuan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Meskipun penelitian ini telah dicoba dan dilakukan menurut mekanisme ilmiah, masih ada keterbatasan :

1. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup buat mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, maka diperlukan penelitian, selanjutnya bisa menambah variabel yang benar-benar bisa mempengaruhi kinerja.
2. Ada keterbatasan saat yang dimiliki oleh peneliti sebagai akibatnya data didapatkan masih banyak kekurangan.
3. Menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menerangkan keadaan sesungguhnya dan sampel yang digunakan masih terbatas.

1.6 Sistematika Penulisan

Uraikan singkat mengenai struktur penulisan pada masing-masing bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I membahas fenomena pada variabel kompetensi SDM (X_1), peran industri 5.0 (X_2), literasi digital (X_3) terhadap kinerja organisasi PT XYZ dimediasi motivasi belajar karyawan. Dari fenomena tersebut dilakukan rumusan permasalahan kompetensi SDM, peran industri 5.0, literasi digital, terhadap organisasi PT XYZ. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kompetensi SDM, peran industri 5.0, literasi digital, terhadap organisasi PT XYZ secara simultan maupun parcial. Ada batasan masalah pada penelitian ini agar lebih fokus dan terarah yaitu membatasi dengan indikator-indikator pada setiap variabel.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan literatur yang berisikan variabel kompetensi SDM (X_1), peran industri 5.0 (X_2), literasi digital (X_3), terhadap kinerja organisasi (Y) dimediasi variabel motivasi belajar karyawan. Pada bab ini menjelaskan metode konseptual, hipotesis, dan penelitian-penelitian terdahulu untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X atau variabel *exogen*, yaitu kompetensi SDM (X_1), peran industri 5.0 (X_2), literasi digital (X_3), terhadap

variabel Y atau variabel *endogen*, yaitu kinerja, dimediasi motivasi belajar karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Mencakup metode-metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menganalisis data *deskriptif* dan *verifikatif*, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui *Google Form* berdasarkan variabel kompetensi SDM (X_1), variabel peran industri 5.0 (X_2), variabel literasi digital (X_3), terhadap variabel kinerja organisasi (Y) dimediasi variabel motivasi belajar karyawan (Z) kepada karyawan atau karyawan PT XYZ, selain itu dilakukan observasi, wawancara dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Penelitian dilakukan Oktober 2023 hingga November 2023. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan atau karyawan sebanyak 500 karyawan. Penelitian ini yaitu dilakukan menggunakan perhitungan *Simple Random Sampling* untuk mendapatkan jumlah sampelnya. Sehingga, jumlah sampel yang diperoleh oleh sebanyak 83 responden. Pengelohan data pada penelitian dengan menggunakan software *SmartPLS 3.0* dan *Microsoft Excel 2019* untuk tabulasi yang telah diperoleh pengujian data dalam penelitian terdapat *outer model*, *inner model* dan uji hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV ini menganalisis hasil data dari jawaban responden. Dilakukan pengolahan data untuk mendapatkan hasil data pada setiap variabel kompetensi SDM (X_1), variabel peran industri 5.0 (X_2), variabel literasi digital (X_3) terhadap variabel kinerja organisasi (Y) dimediasi variabel motivasi belajar karyawan (Z). Menganalisis data dapat dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompetensi SDM (X_1), variabel peran industri 5.0 (X_2), variabel literasi digital (X_3) terhadap variabel kinerja organisasi (Y) dimediasi variabel motivasi belajar karyawan (Z) secara simultan maupun parsial dan untuk mengetahui apakah jawaban pada setiap pertanyaan dapat diterima ataupun ditolak. Sehingga, setelah dilakukan pengolahan data dan dilakukannya analisis yang diperoleh hasil pada variabel kompetensi SDM (X_1), variabel peran industri 5.0 (X_2), variabel literasi digital (X_3) terhadap variabel kinerja organisasi (Y) dimediasi variabel motivasi belajar karyawan (Z).

BAB V PENUTUP

Pada Bab V berisikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial dari penelitian. Maka, hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi SDM (X_1), Peran Industri 5.0 (X_2), Literasi Digital (X_3), Kinerja Organisasi (Y), Motivasi Belajar Karyawan (Z).