

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Rizky Z & Supardi, 2018). Salah satu faktor yang sangat penting digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang dikelolanya. Sumber daya manusia sebagai salah satu peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia akan berjalan sesuai apa yang diharapkan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni, n.d.).

Seperti salah satu industri yang diteliti yaitu PT. Colombus merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perdagangan *furniture* dan *electronic* dan kebutuhan rumah tangga lainnya yang telah berdiri dari tahun 2009. Perusahaan ini juga merupakan salah satu perusahaan pengkreditan barang terbesar di Indonesia dengan menawarkan produk dengan penjualan dan pembelian secara *cash* ataupun kredit. Berdasarkan data dari perusahaan PT. Colombus Kuningan tercatat memiliki 10 cabang yang terdiri di Ciawi, Darma, Cilimus, Cibingbin, Selajambe, Cikijing, Luragung, Ciwaru, Mandirancan dan pusatnya di Kuningan.

Fenomena efektivitas kerja terjadi di PT. Colombus Kuningan yang dipengaruhi oleh variabel transformasi digital, beban kerja dan budaya organisasi. Dengan adanya transformasi digital membawa tantangan baru bagi karyawan yang belum terbiasa dengan teknologi digital, beberapa karyawan mungkin mengalami kesulitan beradaptasi dengan sistem baru. Beban kerja di PT. Colombus meningkat

signifikan dalam beberapa tahun terakhir, karyawan harus bekerja lebih keras untuk memenuhi target penjualan. Budaya organisasi juga menjadi panduan yang membantu karyawan untuk beradaptasi dengan tuntutan bisnis, terutama di tengah transformasi digital yang berlangsung.

Menurut Fahmi & Ratnawati (2021) Efektivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam menyesuaikan faktor pendukung untuk mencapai hasil kerja tepat waktu, dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa tolak ukur efektivitas kerja yang baik, tidak hanya semata mata berfokus untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat tanpa memperhatikan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Sebuah perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang berdedikasi tinggi, serta bekerja efektif dan efisien karena dengan memiliki karyawan yang kompeten akan memberikan efek positif bagi perusahaan dalam lingkungan yang kompetitif dan dinamis. (Febrian Valentino & Widwi Handari Adji, 2023).

Penelitian ini akan membahas mengenai permasalahan efektivitas kerja yang terjadi di PT. Colombus. Berdasarkan data yang diperoleh, sumber daya manusia yang didalamnya mengalami beberapa permasalahan, salah satunya yaitu beberapa karyawan yang kurang menguasai dengan adanya perubahan digital, yang mengakibatkan ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki karyawan dengan tuntutan pekerjaan menurunkan efektivitas kerja secara signifikan. Kesenjangan pengetahuan digital dapat menghambat kolaborasi antar karyawan dan mengganggu alur kerja dan koordinasi pekerjaan. Karyawan yang kurang terampil dalam menggunakan teknologi digital cenderung memerlukan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga menurunkan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Selain itu, terdapat permasalahan lain yang terjadi pada PT. Colombus Kuningan dalam budaya organisasinya yaitu permasalahan praktik organisasi yang tidak sehat, di mana terdapat prosedur sistematis dalam mentransfer biaya operasional kepada karyawan. Setiap karyawan diharapkan menggunakan dana pribadinya untuk melakukan perbaikan dan menyebarkan brosur kepada masyarakat, dengan bonus yang hanya diberikan jika berhasil menjual suatu produk. Praktik ini merupakan manifestasi dari nilai-nilai perusahaan yang

cenderung memindahkan risiko bisnis kepada karyawan, menerapkan sistem imbalan yang hanya berbasis hasil tanpa memperhatikan upaya, serta menciptakan norma di mana karyawan diharapkan berinvestasi secara finansial dalam pekerjaan mereka. Budaya seperti ini tidak hanya memberatkan karyawan secara ekonomi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian dan ketidakadilan. Dalam jangka panjang, budaya organisasi semacam ini dapat berdampak negatif pada motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efiseinsi (waktu-bahan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Perhitungan nilai aktual rasio yaitu nilai yang dicapai perusahaan dan diperoleh dari rasio produktivitas setiap kriteria disetiap bulannya, dengan cara membagi jumlah output perbulan dengan input perbulan pada setiap kriteria produktivitas (Afifi et al., 2015), Berikut hasil rasio produktivitas pada karyawan PT. Colombus Kuningan :

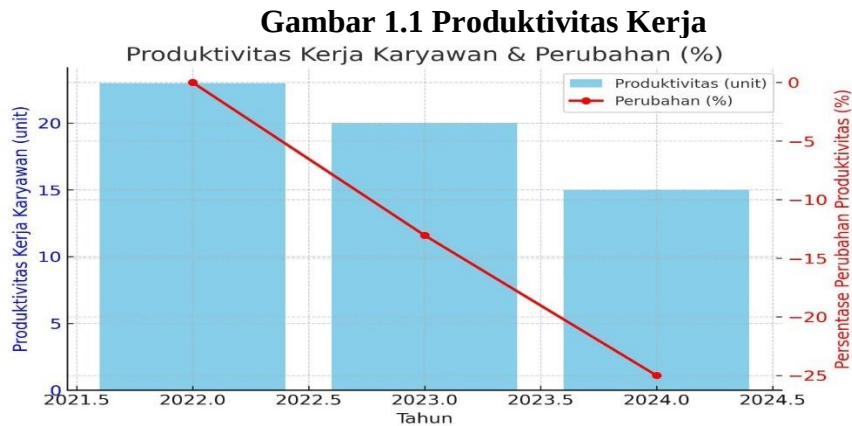
Tabel 1.1
Rasio Produktivitas

Tahun	Output	Input	Produktivitas kerja karyawan	Presentase Perubahan Produktivitas (%)
2022	2.783 unit	121	23 unit	-
2023	2.920 unit	146	20 unit	↓ -13,04%
2024	1.845 unit	123	15 unit	↓ -25,00%

Sumber : PT. Colombus Kuningan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas pada tahun 2022, produktivitas karyawan berada pada titik tertinggi sekitar 23 unit dihasilkan perkaryawannya. Sementara di tahun 2023 produktivitas menurun sekitar 20 unit, penurunan ini setara dengan -13% dari tahun sebelumnya. Tahun 2024 produktivitas menurun drastis menjadi 15 unit, penurunan ini paling signifikan mencapai -25% dari tahun 2023.

Terlihat dari tingkat produktifitas kerja yang semakin menurun, maka grafik dibawah ini akan menggambarkan penurunan presentase yang telah disebutkan dalam tabel diatas sebagai berikut :



Grafik diatas menunjukkan adanya penurunan produktivitas karyawan yang konsisten dan signifikan selama tiga tahun berturut-turut. Penurunan terbesar terjadi di tahun 2024, hal ini diperlukan evaluasi mendalam untuk mengidentifikasi penyebab dari penurunan tersebut.

Dapat dilihat juga dari data target dan penjualan bahwa perusahaan kurang efektif karena tidak memenuhi target penjualan dan realisasi penjualan mengalami naik turun setiap bulan. Berikut data target dan penjualan karyawan PT. Colombus Kuningan :

Tabel 1.2
Data Target dan Penjualan Tahun 2022-2024

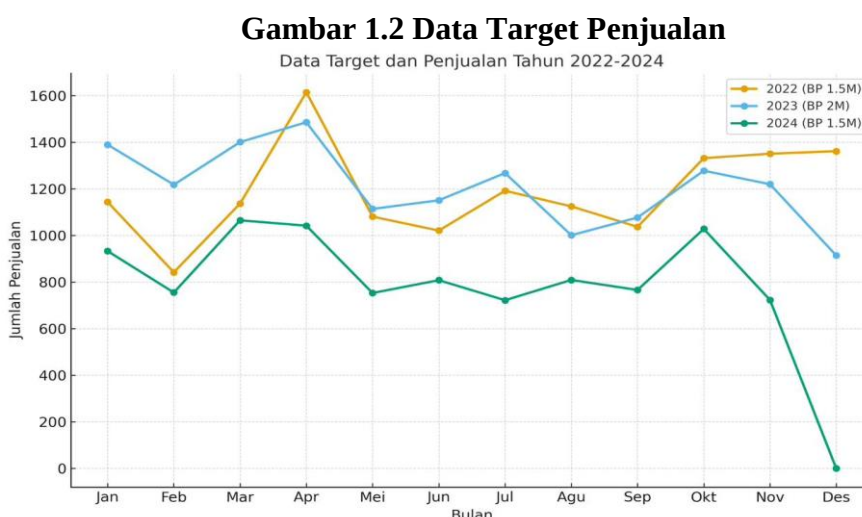
Bulan	Tahun		
	2022	2023	2024
	BP 1.5M	BP 2 M	BP 1.5 M
Januari	1,144	1,390	933
Februari	842	1,218	755
Maret	1,137	1,401	1,065
April	1,615	1,486	1,042
Mei	1,081	1,114	753
Juni	1,021	1,151	808
Juli	1,192	1,268	722
Agustus	1,125	1,001	809
September	1,037	808	766
Oktober	1,332	1,278	1,028
November	1,351	1,220	723
Desember	1,362	914	-

Total	14,239	14,249	9,404
-------	--------	--------	-------

Sumber : PT. Colombus Kuningan

Berdasarkan tabel 1.2 Data target penjualan terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan dari 2022-2024. Meskipun output penjualan meningkat, jumlah karyawan juga bertambah sehingga rata-rata unit yang dihasilkan per karyawan menurun. Menunjukkan bahwa perusahaan kurang efektif karena tidak memenuhi target yang ditetapkan. BP (*Business plan*) diatas merupakan batas penjualan atau target nya hal tersebut merupakan rangkaian yang merangkum rencana dan strategi sebuah bisnis.

Terlihat dari data target penjualan, tahun 2023 menunjukkan performa penjualan paling stabil dan konsisten sepanjang tahun, meskipun target penjualannya paling tinggi, maka grafik dibawah ini menggambarkan analisisnya :



Grafik diatas menunjukkan adanya perbandingan tahun 2022-2024 tahun 2022 garis oranye target penjualan 1,5 M penjualan menunjukkan hasil yang cukup signifikan di bulan April sekitar 1,600 unit yang terjual dan turun drastis di bulan Mei. Sedangkan tahun 2023 garis biru target penjualan tahun paling tinggi mencapai 2 M, penjualan di mulai dengan kuat pada awal tahun dan mencapai puncaknya di bulan April sekitar 1.500 unit dan menunjukkan pola penurunan dan kenaikan yang tidak terlalu ekstrem.

Peneliti juga telah melakukan pra survei mengenai efektivitas kerja pada karyawan PT. Colombus Kuningan. Untuk menggali informasi lebih dalam mengenai efektivitas kerja, hasil yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah anda merasa beban kerja anda sesuai dengan kapasitas yang anda miliki?	8 (25,8%)	22 (73,2%)
2.	Apakah anda menerima umpan balik positif terkait kualitas pekerjaan anda?	9 (30%)	21 (70%)
3.	Apakah anda sering merasa waktu kerja anda tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan?	15 (50%)	15 (50%)
4.	Apakah anda merasa kemampuan anda berkembang sejak bergabung dengan perusahaan ini?	7 (22,6%)	23 (77,4%)

Sumber : Hasil pra survey

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra survei yang sudah diisi oleh 30 responden. Menunjukkan bahwasannya mayoritas responden merasa belum memiliki kapasitas, umpan balik positif, waktu kerja yang cukup dan kemampuan berkembang yang cukup sejak bergabung di perusahaan tersebut. Terdapat 8 karyawan merasa beban kerja sesuai dengan kapasitas yang dimiliki, dan 23 karyawan tidak merasa beban kerja sesuai dengan yang dimiliki. Kemudian, 9 karyawan merasa menerima umpan balik positif terkait kualitas pekerjaan dan 22 karyawan merasa tidak menerima umpan balik positif terkait pekerjaan yang telah dilakukan. Lalu, 15 karyawan merasa waktu kerja cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dan 15 karyawan tidak cukup untuk menyelesaikan waktu pekerjaan. 7 karyawan merasa kemampuan nya berkembang sejak bergabung dengan perusahaan PT. Colombus dan 23 karyawan merasa tidak berkembang kemampuannya.

Dapat disimpulkan tabel tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam efektivitas kerja, terutama terkait beban kerja, kurangnya umpan balik positif, dan waktu kerja yang dirasa kurang mencukupi. Hal ini bisa menjadi dasar evaluasi bagi Manajemen untuk memperbaiki sistem kerja dan dukungan terhadap karyawan.

Adapun salah satu factor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah transformasi digital. Menurut Oktaviani et al., (2023) di dalam penelitiannya menjelaskan bahwa transformasi digital merupakan fenomena multidimensi, yang didukung oleh teknologi, yang berdampak pada masyarakat, politik, dan ekonomi. Selain memperhatikan faktor transformasi digital, beban kerja juga sangat

mempengaruhi efektivitas kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional dapat mempengaruhi kesehatan karyawan sehingga efektivitas kerja terganggu. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan agar karyawan dapat optimal dalam bekerja (Febrian Valentino & Widwi Handari Adji, 2023). Selain itu budaya organisasi juga sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada organisasi (Supriyadi, Zaharuddin., 2023). Hal tersebut mengakibatkan karyawan kurang optimal dalam pengerjaan tugas-tugasnya yang berakibat kurangnya efektivitas kerja karyawan. Ketika karyawan mengalami burnout maka ia akan melakukan pekerjaannya seadanya/melakukan kerja sesuai dengan job desc dan tidak menumbuhkan suatu inovasi dalam pekerjaannya sehingga lambat laun kinerja karyawan akan menurun yang membuat work-engagement karyawan akan menurun sehingga menurunkan motivasi dan semangat kerja yang menimbulkan dampak terburuk munculnya keinginan karyawan untuk berpindah tempat ke rja (Norva'izah et al., 2024).

Gap dari penelitian ini, penulis belum menemukan penelitian yang meneliti ketiga variabel secara simultan dalam satu kerangka konseptual, terutama dalam konteks perusahaan ritel elektronik seperti PT. Colombus. Diketahui juga bahwa sebagian besar peneliti masih mengkaji secara terpisah atau parsial pengaruh transformasi digital, beban kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja.

Urgensi dari penelitian ini didasarkan pada kebutuhan perusahaan untuk memahami dampak dari teknologi, beban kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja. Perubahan teknologi yang cepat membuat perusahaan harus terus beradaptasi, sementara tekanan kerja dan budaya perusahaan bisa berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Jika faktor-faktor ini tidak dipahami dengan baik, perusahaan bisa mengalami masalah seperti penurunan kinerja, kelelahan karyawan, dan kesulitan mempertahankan keterampilan karyawan. Oleh Karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara transformasi digital, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja. Hasilnya

diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan strategi teknologi.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Transformasi Digital, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Colombus”**

1.2 Rumusan Masalah

Dalam Penelitian ini permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh transformasi digital, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Colombus?
2. Bagaimana pengaruh transformasi digital terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Colombus?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Colombus?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Colombus?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh transformasi digital, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Colombus.
2. Untuk mengetahui pengaruh transformasi digital terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Colombus.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Colombus.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Colombus

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan ilmu tentang

sumber daya manusia khususnya tentang tranformasi digital, beban kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberi masukan kepada manajemen di PT. Colombus kuningan mengenai pentingnya mengelola transformasi digital, beban kerja dan budaya organsasi untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.