# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Di era digital yang berkembang pesat saat ini, perusahaan di seluruh dunia termasuk P.T Garment Pertiwi Indo Mas menghadapi tantangan besar untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang begitu cepat. Transformasi digital telah menjadi kebutuhan mendesak agar organis asi tetap kompetitif dan relevan di pasar global. Transformasi ini bukan sekadar penerapan teknologi baru, melainkan perubahan mendasar dalam cara organisasi beroperasi dan menciptakan nilai bagi pelanggan. Keberhasilan transformasi digital bergantung pada kemampuan organisasi mengintegrasikan teknologi ke dalam seluruh aspek bisnis, termasuk manajemen sumber daya manusia (SDM) (Verhoef dkk., 2021).Salah satu aspek penting dari proses transformasi tersebut adalah rekrutmen dan pengembangan kompetensi digital karyawan, yang berpengaruh langsung terhadap kinerja tim dan tingkat keterlibatan karyawan *(Employee Engagement*) dalam lingkungan kerja digital. Untuk menghadapi tantangan ini, organisasi perlu mengadopsi pendekatan strategis yang menyeluruh guna memastikan bahwa mereka memiliki talenta yang tepat dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan era digital.

Rekrutmen yang efektif merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja tim di organisasi. Rekrutmen yang tepat memungkinkan perusahaan

memperoleh individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan digital perusahaan. Menurut (Armstrong & Taylor, 2006) rekrutmen yang efektif adalah proses menarik kandidat yang tepat pada waktu yang tepat dengan cara yang efisien, serta memastikan bahwa kandidat tersebut memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penelitian oleh (Kane dkk., 2021), menegaskan bahwa *e-recruitment* telah mengubah cara organisasi menarik dan menyeleksi kandidat, dengan memperluas jangkauan, meningkatkan efisiensi, dan memanfaatkan analitik data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Hasil penelitian Maurer dan Liu (2017), juga menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan strategi rekrutmen digital yang efektif mengalami peningkatan kualitas kandidat hingga 35% dan pengurangan waktu rekrutmen hingga 40%. Selain rekrutmen, kompetensi digital juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi.

Kompetensi digital mencakup kemampuan individu untuk menggunakan teknologi digital secara efektif dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Menurut (Van Laar dkk., 2017), kompetensi digital meliputi keterampilan teknis, kognitif, dan sosial yang memungkinkan individu berpartisipasi secara efektif dalam lingkungan digital, termasuk literasi informasi, komunikasi digital, kolaborasi virtual, serta kemampuan pemecahan masalah digital.

Penelitian kuantitatif oleh (Salleh dkk., 2021), menemukan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim (β

= 0.547, p < 0.001), dengan *knowledge sharing* sebagai mediator parsial. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Cimini, 2020), yang menunjukkan bahwa investasi perusahaan dalam pengembangan kompetensi digital karyawan dapat meningkatkan produktivitas tim rata-rata sebesar 28% dan kualitas *output s*ebesar 32%.

Kondisi faktual menunjukkan bahwa banyak perusahaan, termasuk PT Pertiwi Indo Mas, masih menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan rekrutmen dan pengembangan kompetensi digital ke dalam strategi bisnis mereka. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman mengenai bagaimana *Employee Engagement* digital dapat memediasi hubungan antara rekrutmen, kompetensi digital, dan kinerja tim.Data yang mendukung fenomena diatas di tunjukan dalam penurunan target atau hasi produksi pada bulan Juni,Juli dan Agustus sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Produksi PT Pertiwi Indo Mas

| Hasil Produksi bulan Juni | | | | |
|---|---|---|---|---|
| No. | Mingu I | Mingu II | Minggu III | Minggu IV |
| 1. | 20.000/pcs | 18.500/pcs | 19.000/pcs | 17.000/pcs |
| Hasil Produksi bulan Juli | | | | |
| No. | Minggu I | Mingu II | Minggu III | Minggu IV |
| 1. | 18.000/pcs | 18.000/pcs | 16.000/pcs | 15.350/pcs |
| Hasil Produksi bulan Agustus | | | | |
| No. | Minggu I | Mingu II | Minggu III | Minggu IV |
| 1. | 19.000/pcs | 18.000/pcs | 15.000/pcs | 15.350/pcs |

Sumber: Data produksi Pt Pertiwi Indo Mas,2026

Data di atas menunjukkan bahwa hasil produksi pada bulan Juni, Juli, dan Agustus mengalami penurunan yang cukup signifikan di hampir setiap minggu. Pada bulan Juni produksi masih berada pada kisaran 17.000–20.000 pcs, namun pada bulan Juli terjadi penurunan hingga mencapai 15.350 pcs pada minggu keempat. Bahkan di bulan Agustus, beberapa minggu hanya mencapai 15.000–15.350 pcs. Pola penurunan ini mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja tim produksi yang dapat dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang belum optimal, perbedaan tingkat kompetensi digital karyawan, serta rendahnya keterlibatan digital *(Employee Engagement* digital) dalam mendukung proses kerja. Oleh karena itu, fenomena tersebut menjadi dasar penting dilakukannya penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan kompetensi digital terhadap kinerja tim melalui *Employee Engagement* digital di PT Pertiwi Indo Mas.

Adanya fenomena khusus yang terjadi, diperkuat dengan perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait Rekrutmen,Kompetensi digital,Employee engangement dan Kinerja tim sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Reseach gap

| No. | Isu Penelitian | Penelitian, Tahun | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|
| 1. | Adanya Perbedaan hasil terletak pada fokus penelitian, penelitian ini menilai rekrutmen terhadap kinerja tim, sedangkan penelitian sebelumnya hanya | (Judijanto dkk., 2025) | Tidak berpengaruh signifikan, hanya membahas efisiensi proses rekrutmen (belum diuji terhadap kinerja tim). |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | menilai efisiensi proses rekrutmen. | | |
| 2. | Adanya Perbedaan terdapat pada variabel dependen penelitian ini menguji rekrutmen ke kinerja tim | (Rodrigues & Martinez, 2020) | Berpengaruh signifikan terhadap kecocokan kandidat, tetapi tidak diuji apakah signifikan terhadap kinerja tim. |
| 3. | Adanya Perbedaan pada variabel mediasi | (Van Laar dkk., 2017) | Berpengaruh signifikan terhadap kecocokan kandidat, tetapi tidak diuji apakah signifikan terhadap kinerja tim. |
| 4. | Perbedaan hubungan variable,penelitian ini menguji Adanya ji kompetensi digital ke kinerja tim. | (Rohmah, 2020) | Berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja tim. |
| 5. | Adanya Perbedaan konteks variabel, penelitian ini fokus pada *engagement* digital, bukan *engagement* umum | (R.Rana, 2015) | Berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun tanpa konteks digital. |
| 6. | Adanya Perbedaan pada variabel dependen, penelitian ini menghubungkan digital engagement ke kinerja tim | (Rueda, 2017) | Berpengaruh signifikan pada engagement digital, tetapi tidak menilai apakah signifikan pada kinerja tim. |
| 7. | Adanya Perbedaan model penelitian,penelitian ini menguji keempat variabel secara simultan | (Anggrahini dkk., 2023) | Tidak menguji signifikan antar variabel rekrutmen ke kompetensi digita,engagement digital Ke kinerja tim. Fokus pada tingkat digitalisasi saja. |

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, 2026

Berdasarkan pemetaan penelitian terdahulu yang telah disajikan pada tabel *research gap*, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat ruang penelitian yang perlu dikaji lebih dalam terkait hubungan antara rekrutmen, kompetensi digital, *Employee Engagement* digital, dan kinerja tim. Penelitian sebelumnya mengenai rekrutmen pada umumnya berfokus pada efektivitas proses

perekrutan, seperti efisiensi *e-recruitmen*t, kualitas kandidat, serta peningkatan ketepatan seleksi. Namun, penelitian tersebut belum banyak mengintegrasikan analisis mengenai bagaimana proses rekrutmen yang tepat dapat berdampak langsung pada kinerja tim, terutama dalam lingkungan kerja yang sudah terdigitalisasi. Dengan demikian, terdapat kebutuhan untuk meneliti rekrutmen tidak hanya sebatas proses administratif, tetapi sebagai faktor penting dalam membentuk kesiapan dan kapabilitas awal karyawan dalam bekerja secara kolaboratif di dalam tim.

Selain itu, penelitian mengenai kompetensi digital menunjukkan bahwa kemampuan digital dapat meningkatkan produktivitas, kemampuan kolaborasi, dan kualitas kerja individu. Namun, sebagian besar penelitian masih fokus pada performa individu, bukan pada kinerja tim secara keseluruhan. Padahal, dalam konteks perusahaan yang bergantung pada kolaborasi dan koordinasi tim, kompetensi digital memiliki peranan strategis dalam menciptakan efektivitas komunikasi, mempercepat penyelesaian tugas, serta meningkatkan kualitas hasil kerja kelompok. Kekosongan inilah yang ingin diisi melalui penelitian ini dengan menempatkan kompetensi digital sebagai faktor yang memengaruhi kinerja tim.

Penelitian terdahulu mengenai *Employee Engagement* sebagian besar mengkaji keterlibatan karyawan dari perspektif tradisional, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Namun, dengan semakin meningkatnya penggunaan teknologi digital di lingkungan kerja, keterlibatan karyawan dalam platform digital *(Employee Engagement* digital) menjadi

aspek penting yang masih minim diteliti. *Employee Engagement* digital diyakini mampu meningkatkan efektivitas komunikasi, responsivitas, serta koordinasi kerja tim melalui penggunaan sistem digital perusahaan. Oleh karena itu, peran *Employee Engagement* digital sebagai variabel mediasi antara rekrutmen, kompetensi digital, dan kinerja tim menjadi relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Di samping itu, penelitian sebelumnya sebagian besar dilakukan pada sektor jasa, teknologi, atau instansi pemerintahan. Sementara itu, sektor manufaktur dan garmen, seperti PT Pertiwi Indo Mas, memiliki karakteristik kerja yang berbeda, seperti jam kerja terstruktur, target produksi, serta penggunaan sistem monitoring digital yang ketat. Belum banyak penelitian yang menelaah bagaimana digitalisasi memengaruhi dinamika kerja tim pada industri dengan karakteristik tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki relevansi empiris yang tinggi karena mengisi kekosongan tersebut.

Dengan mempertimbangkan seluruh hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara rekrutmen, kompetensi digital, *Employee Engagement* digital, serta kinerja tim masih jarang diteliti dalam satu model penelitian yang komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan kontribusi teoretis sekaligus praktis, yaitu dengan mengembangkan model konseptual yang mampu menjelaskan bagaimana variabel-variabel tersebut saling berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja tim di era digitalisasi organisasi.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* digital di P.T Pertiwi Indo Mas?
2. Bagaimana kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* digital di P.T Pertiwi Indo Mas?
3. Bagaimana rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim di PT.Pertiwi Indo Mas?
4. Bagaimana kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim di P.T  Pertiwi Indo Mas?
5. Bagaimana *Employee Engagement* digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim di P.T Pertiwi Indo Mas?
6. Bagaimana *Employee Engagement* digital mampu memediasi pengaruh rekrutmen terhadap kinerja tim di P.T Pertiwi Indo Mas?
7. Bagaimana *Employee Engagement* digital mampu memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja tim di P.T Pertiwi Indo Mas?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap keterlibatan digital karyawan *(Employee Engagement* digital) di P.T Pertiwi Indo Mas.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap keterlibatan digital karyawan di P.T Garment Pertiwi Indo Mas.

3. Menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja tim di P.T Pertiwi Indo Mas.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja tim di P.T Pertiwi Indo Mas.
5. Menganalisis sejauh mana *Employee Engagement* digital berpengaruh terhadap kinerja tim.
6. Menganalisis apakah *Employee Engagement* digital berperan sebagai variabel perantara (mediasi) antara rekrutmen dan kinerja tim.
7. Menganalisis apakah *Employee Engagement* digital berperan sebagai variabel perantara antara kompetensi digital dan kinerja tim.

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan mahasiswa serta menambah Literatur perpustakaan Universitas Ngudi Waluyo Semaran khususnya teori-teori yang berhubungan dengan dengan rekrutmen, kompetensi digital, *Employee Engagement* digital, dan kinerja tim.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi bagi pihak manajemen PT Garment Pertiwi Indo Mas dalam merancang strategi rekrutmen dan pengembangan kompetensi digital yang lebih efektif. Dengan memahami hubungan antara rekrutmen, kompetensi digital, dan *Employee Engagement* digital, perusahaan dapat

meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta membangun tim kerja yang lebih produktif dan adaptif terhadap perubahan teknologi.