

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan adalah bagian penting dan sumber daya utama dalam setiap bisnis. Mereka punya peran besar dalam membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya dengan cara yang tepat dan hemat. Sebuah perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang punya keterampilan tinggi, tapi juga yang mau bekerja keras dan termotivasi untuk menghasilkan hasil terbaik dalam tugas mereka (Wisnuwardhana et al., 2024). Karyawan yang memiliki produktivitas yang baik maka merujuk pada ukuran sejauh mana seorang karyawan dapat menghasilkan output yang bernilai dalam waktu tertentu, sering kali diukur dalam bentuk hasil kerja, kualitas, dan efisiensi (Putra, 2024). Produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam kesuksesan organisasi, karena berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan, pengelolaan biaya, dan peningkatan keuntungan (Setiawan & Putri, 2024).

Produktivitas karyawan merupakan kunci utama untuk keberhasilan jangka panjang sebuah perusahaan (Heriyanto & Sitohang, 2024). Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan menerapkan teori-teori yang relevan, perusahaan bisa membuat karyawan bekerja lebih baik dan menciptakan suasana yang membantu tercapainya tujuan perusahaan. Melalui pelatihan, manajemen yang efektif, dan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, produktivitas dapat ditingkatkan secara signifikan.

Produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Proses tersebut tentunya juga disertakan dengan imbalan yang diberikan perusahaan kepada pekerja (Dahri & Putra, 2024). Kompensasi dapat menjadi kondisi mental menjelaskan bagaimana komitmen karyawan dan generasi mereka saling berhubungan, serta memengaruhi keputusan seseorang untuk terus bekerja di perusahaan atau pergi (Ihzardian & Suwitho, 2024). Masalah tunjangan variabel ini termasuk hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi dalam hal aset manusia (Farida et al., 2024).

Organisasi yang memberikan kompensasi kepada pekerja belum mempertimbangkan sudut pandang yang berbeda banyak pekerja perwakilan yang belum mendapatkan penghargaan atau bayaran yang layak sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan (Pakulla, 2024). Saat ini, pemberian imbalan oleh pemerintah kepada pekerja seolah-olah melihat dari sudut pandang jabatan, di mana pekerja yang memiliki jabatan yang sama diberikan imbalan yang lebih tinggi, tanpa melihat bahwa mereka yang diberikan imbalan tersebut adalah perwakilan yang belum terpakai (Sayyidah, 2024). Perusahaan memberikan kompensasi kepada perwakilan, yang bisa memengaruhi seberapa baik mereka bekerja sesuai kemampuan mereka. Hal ini biasanya terkait dengan semakin banyaknya kebutuhan orang (Alwi, 2024). Penting untuk memiliki alat untuk memenuhi peningkatan kebutuhan karyawan ini agar dapat memenuhi kebutuhan mereka. Program kompensasi harus didasarkan pada prinsip adil serta layak mencapai tujuan memuaskan semua pihak yang terlibat.

(Situmorang, 2021). Kompensasi saja tentunya tidak akan menunjang sepenuhnya terhadap produktivitas karyawan, hal tersebut perlu di dukung dengan adanya pemecahan permasalahan yang lebih baik. *Adversity Quotient (AQ)* dalam konteks perusahaan merujuk pada situasi atau kondisi yang penuh tantangan atau kesulitan yang dihadapi oleh Perusahaan (Soetristijono & Sirine, 2024). Pertanyaan mengenai *adversity* bertujuan untuk menggali bagaimana perusahaan atau individu dalam perusahaan menangani kesulitan, kegagalan, atau rintangan yang mereka hadapi, serta bagaimana mereka mampu bertahan dan beradaptasi di tengah kondisi tersebut (Sulistiyani & Imawati, 2024). *AQ* adalah ukuran seberapa baik seseorang dapat mengendalikan masalah, menemukan sumbernya, mengidentifikasi dan memahami akibatnya, dan menemukan cara terbaik untuk menyelesaikannya. Terbukti bahwa ada dampak besar pada kehidupan individu, kelompok, dan organisasi, *AQ* telah menarik perhatian akademisi dan praktisi.

AQ meningkatkan kecakapan dan kesungguhan seseorang saat menjalani masalah dalam kehidupan sehari-hari termasuk di tempat kerja. Ada bukti bahwa *AQ* sangat menguntungkan bisnis. Masalah perusahaan seperti kurangnya disiplin dan kecerdasan menghadapi tantangan. Saat karyawan menghadapi kesulitan,

mereka cenderung bertanya kepada pimpinan untuk mendapatkan bantuan. Konteks bisnis, *AQ* berarti bahwa semakin banyak *AQ* yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin besar keinginan mereka untuk tetap di perusahaan. Dewasa ini perkembangan zaman sangat menuntut perusahaan mampu mengendalikan digital yang ada agar dapat bersaing dengan dunia global sehingga perusahaan dapat terus berkembang, untuk itu sangat penting memiliki pemimpin yang mampu mengarahkan karyawannya untuk melaksanakan transformasi secara digital sehingga dapat mencapai tujuan dan target yang diharapkan. Strategi dan proses bisnis tradisional berubah karena kemajuan teknologi digital dan meningkatnya kesamaan transformasi digital. Perubahan ini memotivasi perusahaan untuk memperbarui sumber daya mereka guna mendapatkan keunggulan kompetitif. Bethabara et al., (2024) menyatakan bahwa transformasi digital bukan sekadar soal menggunakan teknologi yang lebih canggih di era digital yang terus berkembang, tetapi juga tentang menyesuaikan budaya kerja, karyawan, struktur organisasi, dan peran dalam perusahaan.

Digital leadership akan mampu memberikan banyak dampak positif jika mampu dimanfaatkan dengan baik oleh pengelola Perusahaan (Ikhsan et al., 2024). *Digital Leadership* merujuk pada keterampilan dalam memimpin serta mengatur jalannya sebuah organisasi atau tim dalam dunia yang semakin dipengaruhi oleh teknologi digital. Seorang *digital leader* (pemimpin digital) tidak hanya harus memahami dan memanfaatkan teknologi terbaru, tetapi juga harus dapat memimpin transformasi digital, mengelola perubahan budaya organisasi, dan menciptakan strategi yang memanfaatkan potensi penuh dari dunia digital untuk mencapai tujuan bisnis (Andini, 2021).

Digital leadership tentang kemampuan untuk memimpin di dunia yang semakin didorong oleh teknologi (Wujarso et al., 2023). Pemimpin digital yang efektif memiliki pemahaman yang kuat tentang teknologi, dapat memimpin perubahan budaya dan operasional, serta mampu mendorong inovasi dan pencapaian tujuan bisnis melalui pemanfaatan teknologi digital. Keterampilan yang tepat dan pendekatan yang strategis, pemimpin digital dapat membawa organisasi untuk tumbuh dan sukses dalam era digital yang sangat dinamis ini. Kepemimpinan

di zaman digital menghadapi berbagai tantangan, terutama tentang seberapa siap para pemimpin dan anggota tim dalam menggunakan teknologi digital untuk mengembangkan bisnis mereka. Masalah kesiapan ini terkait dengan perubahan yang tidak merata dari cara kerja tradisional ke teknologi digital. Hal ini terjadi karena penyebaran teknologi informasi masih terbatas oleh sistem ekonomi industri, sehingga akses ke teknologi tergantung pada kemampuan finansial individu atau kelompok (Turyandi & Ardiansyah, 2020).

Berdasarkan hasil observasi lapangan di PT. Ampalu Indah Lestari, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, *adversity Quotient*, dan *digital leadership* penting terhadap produktivitas karyawan di PT. Ampalu Indah Lestari. Untuk meningkatkan produktivitas lebih lanjut, perusahaan perlu terus memastikan keseimbangan antara ketiga faktor ini, dengan perhatian khusus pada pengembangan kepemimpinan digital dan dukungan terhadap karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi dan tantangan pekerjaan.

PT. Ampalu Indah Lestari (PT. AIL) perusahaan yang fokus pada kegiatan mendistribusikan dan menjual produk semen. Perusahaan berdiri sejak tahun 2017. Awalnya perusahaan ini menjual Semen Padang dengan nama dagang UD. Asrol Dura. Tahun 2010, PT. Ampalu Indah Lestari dipercayakan oleh PT. Semen Padang sebagai Distributor dengan wilayah coveran Kab. Bengkulu Utara dan Kab. Muko-Muko.

Seiring berjalannya waktu, wilayah coveran distribusi PT. Ampalu Indah Lestari berkembang menjadi 9 (sembilan) wilayah yaitu: Kab. Batanghari, Kab. Kerinci, Kab. Merangin, Kota Sungai Penuh, Kab. Muko Muko, Kab. Bengkulu Utara, Kab. Padang Lawas, Kab. Padang Lawas Utara dan Kab. Rokan Hilir. Semenjak Oktober 2020, PT. Semen Padang di ambil alih oleh PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk, dan Semen Padang berubah menjadi Semen Indonesia Group (SIG) sehingga kami sekarang menjadi Distributor Semen Indonesia Group (SIG).

Tabel 1.1 Data Keuangan PT. Ampalu Indah Lestari

Tahun	Total Asset	Total Ekuitas	Penjualan	Profit
2019	37.952.211.939	250.000.000	174.653.039.289	1.068.772.814
2020	42.034.856.121	250.000.000	210.973.364.594	1.417.639.613
2021	31.684.479.429	250.000.000	228.092.105.903	993.640.928
2022	39.341.956.458	250.000.000	202.206.187.880	708.018.416
2023	22.018.365.388	2.375.000.000	182.782.636.578	506.266.356

Karena alasan tersebut, peneliti ingin melakukan analisis yang lebih mendalam dan melakukan penelitian di PT. Ampalu Indah Lestari dengan topik **“Pengaruh Kompensasi, *Adversity Quotient* dan *Digital Leadership* Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang akan dipelajari dan dicari solusinya melalui penelitian ini secara umum yaitu: Pengaruh Kompensasi, *Adversity Quotient* dan *Digital Leadership* Terhadap Produktivitas Karyawan. Secara khusus permasalahan yang dicari jawabannya:

1. Bagaimana kompensasi mempengaruhi produktivitas karyawan?
2. Bagaimana *adversity quotient* mempengaruhi produktivitas karyawan?
3. Bagaimana *digital leadership* mempengaruhi produktivitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara garis besar, tujuan dari penelitian ini yaitu: mengetahui pengaruh kompensasi, *adversity Quotient* dan *digital Quotient* terhadap produktivitas karyawan.

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan
2. Mengetahui pengaruh *adversity Quotient* terhadap produktivitas karyawan
3. Mengetahui pengaruh *digital leadership* terhadap produktivitas karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat, baik secara teori maupun praktik. Hasil dari penelitian yang dilakukan pada PT. Ampalu Indah Lestari diharapkan berguna bagi berbagai pihak, seperti produsen, lembaga pendidikan, dan juga penulis sendiri. Manfaat yang bisa didapat dari penelitian ini antara lain.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berfungsi sebagai media pembelajaran langsung untuk menerapkan pengetahuan yang telah dipelajari di bangku kuliah ke dalam situasi nyata. Selain itu, penelitian ini dibuat sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi S1 di Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan serta saran yang berguna bagi perusahaan mengenai pengaruh kepemimpinan, tingkat ketahanan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*), dan peran fasilitas terhadap kinerja di perusahaan

3. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sarana pembelajaran sekaligus sumber acuan bagi penelitian lain yang serupa, terutama dalam bidang ilmu manajemen MSDM.