

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Dunia saat ini telah memasuki era revolusi industri 4.0, dimana teknologi informasi menjadi basis dalam kehidupan manusia, termasuk ekonomi dan dunia kerja. Secara umum, industri 4.0 adalah konsep yang menggambarkan proses kompleks transformasi teknologi dan organisasi/perusahaan, yang mencakup integrasi rantai nilai, pengenalan model bisnis baru, dan digitalisasi produk atau layanan (Kwiotkowska dkk, 2021).

Dalam revolusi industri 4.0, ada lima teknologi yang menjadi pilar utama dalam mengembangkan sebuah industri siap digital, yaitu: *Internet of Things*, *Big Data*, *Artificial Intelligence*, *Cloud Computing*, dan *Additive Manufacturing* (*3D printing*). Adanya teknologi memungkinkan perubahan besar dalam cara kerja yang dilakukan organisasi atau perusahaan. Namun, menerapkan teknologi tinggi saja tidak cukup jika tidak ada struktur tenaga kerja yang relevan.

Pesatnya kemajuan teknologi di industri 4.0 sudah mempengaruhi pengaturan kepemimpinan di seluruh dunia (Daud dkk, 2021). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan dan menggerakkan karyawan serta segala kegiatan di perusahaan. Para pemimpin tentunya memiliki peran penting dalam revolusi industri keempat untuk memastikan efektivitas dan keberhasilan organisasi atau perusahaannya. Dalam perusahaan konsultan dan konstruksi, seorang pemimpin juga merupakan orang yang memiliki tingkat

tanggung jawab tertinggi dalam kesuksesan atau kegagalan suatu proyek (Lindayana dkk, 2022).

Di Industri 4.0, para pemimpin tidak hanya mampu memimpin saja, tetapi juga perlu memandu organisasi melalui transformasi digital. Pemimpin harus menunjukkan arah perubahan, menginspirasi dan mendukung karyawan. Kemampuan, gaya, dan pola pikir kepemimpinan tradisional yang ada tidak cukup untuk mengatasi tantangan transformasi digital. Oleh karena itu, organisasi perlu dilengkapi dengan kepemimpinan yang sesuai untuk era industri 4.0 ini.

Di industri 4.0 membutuhkan kepemimpinan transformasional, namun juga perlu fokus yang lebih spesifik pada pembelajaran dan inovasi (Guzmán dkk, 2020). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang cocok untuk mengelola perubahan organisasi secara efektif (Islam dkk, 2021). Kepemimpinan transformasional, pemimpin bergerak pada perubahan, meningkatkan kesadaran pengikut dengan melampaui kepentingan kolektif mereka dan membantu mencapai tujuan yang luar biasa. Sehingga, melihat kondisi saat ini, dimana terjadi perubahan teknologi dan peningkatan inovasi, kepemimpinan transformasional perlu diterapkan perusahaan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0.

Disamping itu, perubahan teknologi yang cepat merubah kepemimpinan tradisional menjadi digital. Kepemimpinan digital yang mampu beradaptasi dengan pesatnya perkembangan teknologi dinilai menjadi kunci menghadapi era revolusi industri 4.0 bagi perusahaan (Syam dan Sharma, 2018). Pemimpin digital berfokus pada inovasi dan teknologi. Kepemimpinan digital memimpin organisasi

atau perusahaan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi di era digital dalam mencapai target dan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Kepemimpinan di era revolusi industri 4.0 yang identik dengan pemanfaatan teknologi dan inovasi-inovasi ini menjadi tantangan bagi perusahaan, yang mana belum tentu semua perusahaan sudah menggunakan teknologi dengan baik, salah satunya PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya. Sehingga, perusahaan harus mulai dan mampu beradaptasi dalam menghadapi perubahan tersebut.

PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya adalah perusahaan jasa konsultan teknik konstruksi yang sepenuhnya didukung oleh peran serta para tenaga ahli/professional dan tenaga terampil dibidangnya. Manajer cabang selaku pemimpin perusahaan masih menggunakan gaya kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan otoriter sendiri merupakan pemimpin yang dominan berkuasa dalam berbagai tindakan dan keputusan yang diambil. Begitu pula dengan pemimpin PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya, dimana manajer cabang tersebut lebih cenderung bertindak dengan hanya menyuruh atau memberi perintah-perintah langsung kepada karyawan sehingga kurang komunikasi dan kurang memotivasi karyawannya dalam bekerja, membuat segala keputusan, peraturan, dan prosedur sesuai pemikirannya sendiri tanpa melibatkan atau memberi kebebasan karyawan untuk turut berpendapat, bersikap cuek dan kaku, serta kurang mendukung adanya kreativitas dan inovasi-inovasi. Disamping itu, manajer cabang juga, belum sepenuhnya fokus terhadap inovasi dan beradaptasi dengan perubahan dan pemanfaatan teknologi di era 4.0 dalam perusahaan.

Sedangkan di era industri 4.0, kepemimpinan otoriter kurang sesuai, karena era 4.0 yang identik dengan pemanfaatan teknologi dan inovasi-inovasi membutuhkan kepemimpinan yang mampu mendorong, membimbing, dan memotivasi karyawannya, fokus pada kerjasama tim dan inovasi, serta bertransformasi digital.

Berdasarkan pemaparan diatas bahwa secara teori kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan digital dipandang sesuai dan dibutuhkan untuk perubahan kepemimpinan di era revolusi industri 4.0 serta kepemimpinan di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya yang belum terbilang berubah mengikuti perubahan kepemimpinan di era revolusi industri 4.0, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Analisis Perubahan Kepemimpinan Perusahaan Jasa Konsultan Teknik Konstruksi di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya)”.

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas mengenai perubahan kepemimpinan 4.0, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan digital, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan digital di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan 4.0 di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya ?

3. Apakah kepemimpinan digital berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan 4.0 di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian.

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan digital di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepemimpinan 4.0 di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan digital terhadap kepemimpinan 4.0 di PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian.

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis.

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan digital, dan kepemimpinan di era revolusi 4.0.

2. Manfaat Praktis.

- a. Bagi Perusahaan PT. Bina Karya (Persero) Cabang Surabaya.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan untuk pimpinan

perusahaan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 khususnya terkait kepemimpinan transformasional, kepemimpinan digital, dan kepemimpinan 4.0.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Dengan penelitian ini dapat terjalinnya kerjasama yang baik antara pihak universitas dan perusahaan serta dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

c. Bagi Peneliti.

Dengan melakukan penelitian ini, peneliti dapat mengetahui kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencoba memberikan pemecahan alternatif mengenai kepemimpinan transformasional, kepemimpinan digital, dan kepemimpinan 4.0 untuk perusahaan.