

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang berlangsung dengan sangat cepat pada era Revolusi Industri 4.0, disertai dengan transisi menuju era Industri 5.0 telah mendorong perubahan mendasar pada berbagai bidang kehidupan, khususnya dalam lingkungan kerja dan organisasi. Perubahan tersebut menciptakan lingkungan bisnis yang ditandai oleh kondisi yang *volatile, uncertain, complex*, dan *ambiguous* (VUCA).

Dalam situasi seperti ini, organisasi dituntut untuk memiliki tingkat adaptabilitas yang tinggi agar mampu mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah perubahan lingkungan yang dinamis. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kemampuan organisasi dalam mengatasi perubahan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan demikian, SDM tidak lagi dianggap semata-mata sebagai unsur produksi, melainkan telah berkembang menjadi aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, organisasi perlu menerapkan berbagai strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Strategi tersebut tidak hanya berfokus pada peningkatan keahlian teknis karyawan, melainkan juga mencakup penerapan gaya kepemimpinan yang mampu mendorong pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang tepat dapat mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan kemampuan

beradaptasi dalam menghadapi perkembangan teknologi yang berlangsung secara cepat (Budimansyah et al., 2023).

Salah satu fenomena yang paling menonjol dalam perkembangan organisasi modern adalah transformasi digital. Digitalisasi telah mengubah cara organisasi mengelola proses bisnis, menetapkan keputusan serta memberikan layanan kepada pelanggan. Di Indonesia, pertumbuhan ekonomi digital menunjukkan arah pertumbuhan yang begitu positif. Pertumbuhan nilai ekonomi digital nasional diperkirakan akan terus berlanjut sejalan dengan meningkatnya adopsi teknologi informasi dan komunikasi dalam berbagai sektor. Pemerintah juga secara konsisten melakukan pengukuran terhadap tingkat kesiapan masyarakat dalam menghadapi transformasi digital melalui Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) dan tingkat literasi digital nasional yang menunjukkan kecenderungan peningkatan setiap tahunnya (Artanti et al., 2025).

Laporan World Economic Forum (2023) sebanyak 44% keterampilan kerja diproyeksi akan mengalami perubahan pada beberapa tahun mendatang dan sekitar 60% tenaga kerja membutuhkan pelatihan ulang (*reskilling*) secara global di berbagai sektor industri. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan signifikan antara kompetensi yang saat ini dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan di masa mendatang.

Penelitian oleh Westerman & Davenport (2018) menunjukkan bahwa banyak inisiatif transformasi digital mengalami kegagalan akibat belum optimalnya kesiapan organisasi, termasuk kesenjangan kemampuan sumber daya manusia dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Sejalan dengan itu, Vial (2019)

menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital bukan hanya semata-mata dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi secara efektif.

Meskipun demikian, perkembangan tersebut belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan dunia industri. Berbagai studi menunjukkan bahwa Indonesia masih menghadapi kekurangan talenta digital dalam jumlah yang signifikan. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi digital tenaga kerja yang dimiliki saat ini dengan kompetensi yang diperlukan organisasi dalam menjalankan transformasi digital. Kesenjangan tersebut menjadi tantangan serius karena keberhasilan transformasi digital tidak semata-mata bergantung pada tersedianya sistem digital, melainkan juga pada kompetensi individu dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi tersebut secara efektif (Khoerunnisa et al., 2025).

Tantangan kompetensi digital semakin terasa pada sektor energi dan minyak serta gas bumi (migas). Industri ini memiliki karakteristik yang menuntut tingkat keandalan operasional, efisiensi, produktivitas, serta keselamatan kerja yang sangat tinggi. Untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional, berbagai perusahaan energi telah mengimplementasikan transformasi digital dalam proses bisnisnya. PT Pertamina (Persero), misalnya, mengembangkan *Pertamina Integrated Enterprise Data and Command Center* (PIEDCC) sebagai sistem pengelolaan data dan pengambilan keputusan yang terintegrasi. Selain itu, PT Pertamina Gas (Pertagas) juga menerapkan berbagai sistem digital seperti *Asset*

Integrity Management System (AIMS) dan SIPGas yang mendukung pengelolaan aset serta operasional perusahaan secara lebih efektif (Minanga et al., 2026).

Keberhasilan transformasi digital tersebut menunjukkan bahwa kompetensi digital karyawan menjadi salah satu aspek utama yang memengaruhi keberhasilan penerapan teknologi dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan yang berada di bawah naungan Pertamina, termasuk PT Perta Arun Gas (PAG), perlu memastikan bahwa seluruh karyawannya memiliki kompetensi digital yang memadai guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

PT Perta Arun Gas adalah perusahaan afiliasi PT Pertamina Gas yang berfokus pada aktivitas penerimaan dan proses regasifikasi *Liquefied Natural Gas* (LNG) melalui Terminal Arun yang berlokasi di Lhokseumawe, Aceh. Sejak mengambil alih pengelolaan fasilitas eks PT Arun NGL pada tahun 2015, perusahaan ini bertanggung jawab mengoperasikan berbagai infrastruktur strategis yang mayoritas berada pada rentang usia di atas empat puluh tahun. Dengan kapasitas regasifikasi yang besar dan dukungan fasilitas penyimpanan LNG, PAG memiliki posisi strategis sebagai satu-satunya perusahaan penyedia layanan regasifikasi LNG di kawasan Aceh dan wilayah Sumatera bagian utara.

Untuk mendukung mewujudkan visi perusahaan sebagai *Asia's LNG Hub Leader* pada tahun 2030, PAG dituntut untuk terus melakukan inovasi dan modernisasi operasional. Upaya tersebut memerlukan ketersediaan sumber daya manusia dengan kompetensi yang unggul khususnya dalam bidang digital. Selain itu, perusahaan juga membutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat membangun

lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan salah satu aspek penting yang berperan dalam bidang manajemen sumber daya manusia karena menggambarkan tingkat pencapaian individu dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab karyawan dalam organisasi. Tinggi rendahnya hasil kerja karyawan akan menentukan efektivitas pencapaian tujuan organisasi, mengingat keberhasilan perusahaan pada hakikatnya merupakan hasil dari kinerja setiap individu yang bekerja di dalamnya. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di organisasi (Yunita et al., 2026).

Menurut Mathis et al (2020) kinerja mencerminkan segala aktivitas yang dikerjakan maupun yang belum dikerjakan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sementara itu, Robbins et al (2021) menyatakan bahwa kinerja individu dapat diukur berdasarkan beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, pengetahuan pekerjaan, dan komitmen kerja. Tingginya tingkat kinerja karyawan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas organisasi, sedangkan kinerja yang rendah berpotensi menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan PT Perta Arun Gas secara umum telah memenuhi standar ISO yang ditetapkan perusahaan, baik dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, pengetahuan pekerjaan, maupun komitmen kerja. Namun, masih terdapat beberapa permasalahan seperti adanya kesalahan kerja yang memerlukan

revisi, keterlambatan penyelesaian tugas pada kondisi tertentu, belum optimalnya pencapaian target kerja di beberapa unit, serta perbedaan tingkat pemahaman teknologi dan komitmen dalam menghadapi perubahan organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa *employee performance* masih perlu ditingkatkan agar dapat berkontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Salah satu aspek yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Pada penelitian ini, model kepemimpinan yang diteliti adalah *servant leadership*. Pendekatan *servant leadership* pertama kali dikemukakan oleh Greenleaf yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin pada hakikatnya adalah pelayan yang mengutamakan kebutuhan pengikut sebelum kepentingan pribadinya. Pendekatan *servant leadership* mengutamakan kepentingan karyawan melalui pengembangan individu, pemberdayaan karyawan, penciptaan hubungan kerja yang harmonis, serta peningkatan kesejahteraan anggota organisasi (Mutmainnah et al., 2025).

Liden et al (2014) mengembangkan konsep *servant leadership* ke dalam beberapa indikator, yaitu dukungan emosional, kemampuan konseptual, pemberdayaan karyawan, dukungan pengembangan karyawan, serta mengutamakan kepentingan karyawan. Melalui indikator tersebut, *servant leadership* diyakini mampu mendorong keterlibatan karyawan, memperkuat kepercayaan, serta membangun lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan kompetensi.

Penerapan *servant leadership* di PT Perta Arun Gas telah terlihat melalui upaya pimpinan dalam memberikan dukungan kepada karyawan, mendorong pengembangan kompetensi, serta mengutamakan kepentingan karyawan. Namun, implementasinya belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat karyawan yang belum merasakan dukungan emosional secara merata, komunikasi terkait perubahan dan transformasi digital yang belum efektif, serta tingkat inisiatif karyawan yang masih relatif rendah dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menunjukkan bahwa praktik *servant leadership* masih perlu dikembangkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompetensi digital (*digital competence*). Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital dan komunikasi secara efektif serta bertanggung jawab untuk mendukung pekerjaan dan aktivitas lainnya. Kompetensi ini tidak terbatas pada keterampilan teknis dalam menggunakan perangkat digital, namun juga meliputi kemampuan dalam mengelola informasi, melakukan komunikasi secara efektif, serta memanfaatkan teknologi untuk mendukung penyelesaian pekerjaan (Haikal et al., 2025).

Vuorikari et al (2022) menjelaskan bahwa *digital competence* mencakup literasi data dan informasi, berkomunikasi dan berkolaborasi melalui teknologi, menciptakan konten digital, menjaga keamanan digital, serta memecahkan masalah dengan bantuan teknologi. Kompetensi ini menjadi faktor kunci yang secara

langsung mempengaruhi efektivitas, efisiensi, serta kualitas kinerja karyawan di era digital.

Namun demikian, penelitian Van Laar et al (2020) menunjukkan bahwa tingkat *digital competence* karyawan masih bervariasi, yang menyebabkan ketimpangan dalam kinerja. Karyawan dengan kompetensi digital yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi, sehingga menyebabkan keterlambatan pekerjaan, rendahnya akurasi hasil kerja, serta menurunnya tingkat kemandirian. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung pada penguatan kompetensi digital secara sistematis.

Kompetensi digital karyawan PT Perta Arun Gas secara umum sudah cukup baik yang ditunjukkan dengan penggunaan berbagai sistem dan teknologi digital dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa hambatan, di antaranya adanya perbedaan kemampuan dalam mengelola data digital, penggunaan aplikasi dan fitur teknologi yang belum optimal, kesadaran terhadap keamanan informasi yang masih perlu ditingkatkan, serta kemampuan adaptasi terhadap sistem dan teknologi baru yang belum merata. Hal ini menunjukkan bahwa *digital competence* karyawan masih memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mendukung efektivitas dan produktivitas kerja.

Dalam perspektif teori kapabilitas dinamis (*dynamic capability theory*), kompetensi digital dipandang sebagai kemampuan strategis yang memungkinkan individu maupun organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dengan kompetensi digital yang memadai, karyawan akan lebih mampu

memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi digital diperkirakan dapat menjadi mekanisme yang menjembatani pengaruh *servant leadership* terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berbagai penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa hubungan antara *servant leadership* dan *digital competence* masih menunjukkan hasil yang beragam. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap *digital competence*. Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu ditemukan secara langsung dan sering kali memerlukan variabel mediasi tertentu. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel masih perlu diteliti lebih mendalam pada konteks organisasi yang berbeda.

Hasil penelitian Kosasih et al (2024) menunjukkan bahwa *servant leadership* memberikan pengaruh positif terhadap *digital competence*. Temuan tersebut didukung oleh Andriana et al (2022) yang menemukan bahwa penerapan *servant leadership* mampu membangun lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kompetensi digital karyawan. Selanjutnya, Tunca et al (2026) juga membuktikan bahwa *digital servant leadership* memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kemampuan digital anggota tim melalui pembelajaran kolaboratif dan *knowledge sharing*. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya konsistensi bahwa peningkatan penerapan *servant leadership* diikuti oleh meningkatnya *digital competence* karyawan.

Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* memberikan pengaruh positif terhadap *digital competence*, pada penelitian Tambeo et al (2026) menemukan bahwa kepemimpinan tidak selalu mampu mendorong peningkatan kompetensi digital apabila organisasi belum menyediakan program pelatihan digital yang memadai, infrastruktur teknologi yang mendukung, maupun budaya organisasi yang adaptif. Dalam kondisi tersebut, peningkatan kompetensi digital lebih dipengaruhi oleh pengalaman individu dan kesempatan belajar dibandingkan gaya kepemimpinan.

Temuan yang serupa juga terlihat pada hubungan antara *digital competence* dan *employee performance*. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi digital memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti kesiapan organisasi, budaya kerja, serta implementasi teknologi yang tersedia. Dengan demikian, masih terdapat ruang penelitian yang dapat dikembangkan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel tersebut secara lebih komprehensif.

Penelitian Nawawi et al (2026) mengemukakan bahwa *digital competence* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hasil tersebut mendukung temuan Firman et al (2024) yang menemukan bahwa kompetensi digital dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelesaian pekerjaan sehingga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Dewi et al (2025) membuktikan bahwa kompetensi digital mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan *self-efficacy* dalam

penggunaan teknologi. Temuan tersebut diperkuat oleh Santy et al (2026) dan Andriana et al (2022) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi digital yang dimiliki karyawan, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan hubungan yang konsisten antara *digital competence* dan *employee performance*.

Berbeda dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif, Yamin et al (2024) mengungkapkan bahwa *digital competence* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak selalu berdampak pada peningkatan kinerja karyawan jika tidak diimbangi dengan kepuasan kerja dan lingkungan organisasi yang mendukung. Kompetensi digital hanya menjadi potensi yang belum mampu menghasilkan kinerja optimal apabila teknologi yang tersedia belum dimanfaatkan secara efektif dalam proses kerja.

Pada penelitian Sikteubun et al (2025) menunjukkan bahwa *servant leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Temuan tersebut didukung oleh Santoso et al (2025) yang menemukan bahwa *servant leadership* memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui *employee engagement*. Selanjutnya, Wati et al (2022) juga menunjukkan bahwa *servant leadership* memberikan pengaruh positif terhadap *job performance* melalui peningkatan keterlibatan kerja. Temuan tersebut didukung oleh Jaya et al (2024) yang menunjukkan bahwa penerapan *servant leadership* mampu meningkatkan *employee performance* sekaligus mendukung peningkatan kinerja organisasi. Hasil-

hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya konsistensi bahwa *servant leadership* memberikan pengaruh positif terhadap *employee performance*.

Di sisi lain, penelitian Andriana et al (2022) mengungkapkan bahwa *servant leadership* tidak memberikan pengaruh langsung terhadap *work performance*. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja lebih efektif apabila melalui variabel mediasi, seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, perilaku pemimpin yang melayani belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja apabila belum mampu meningkatkan kondisi psikologis maupun motivasi karyawan.

Pada penelitian Kosasih et al (2024) menjelaskan bahwa *servant leadership* memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja melalui penguatan *digital competence* sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan kedua variabel tersebut. Selain itu, Andriana et al (2022) mengemukakan bahwa pengaruh *servant leadership* terhadap *work performance* menjadi lebih kuat ketika didukung oleh kompetensi digital, meskipun penelitian tersebut menggunakan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Selanjutnya, Tunca et al (2026) membuktikan bahwa *digital servant leadership* meningkatkan *team performance* melalui peningkatan kemampuan digital dan *knowledge sharing*.

Namun demikian, Widyastuti et al (2025) menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap *employee performance* dimediasi oleh kepuasan kerja yang didukung oleh kompetensi digital. Perbedaan mekanisme mediasi yang digunakan dalam penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat variasi temuan empiris mengenai peran *digital competence* sebagai mediator, sehingga

keterkaitan antara *servant leadership* dan *employee performance* masih memerlukan pembuktian lebih lanjut, khususnya dengan menempatkan *digital competence* sebagai variabel mediasi yang berperan dalam penelitian ini.

Meskipun beberapa penelitian membuktikan bahwa *digital competence* mampu menjadi mekanisme yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Widyastuti et al (2025) menemukan bahwa *digital competence* maupun kepuasan kerja tidak mampu menjembatani hubungan kepemimpinan terhadap *employee performance*. Temuan tersebut mengungkapkan bahwa peningkatan kompetensi digital belum tentu dapat diwujudkan dalam bentuk peningkatan kinerja apabila organisasi belum memiliki sistem kerja digital yang efektif atau dukungan organisasi yang memadai.

Fenomena tersebut menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan kondisi PT Perta Arun Gas. Sebagai perusahaan yang mengelola infrastruktur sekaligus dituntut melakukan transformasi digital secara berkelanjutan, PAG menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kompetensi digital dan kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan, ditemukan bahwa praktik *servant leadership* di perusahaan telah diterapkan melalui berbagai bentuk dukungan pimpinan kepada karyawan. Akan tetapi, masih terdapat beberapa kendala seperti belum meratanya dukungan emosional, komunikasi perubahan yang belum optimal, dan rendahnya inisiatif sebagian karyawan dalam pengambilan keputusan.

Pada aspek kompetensi digital, karyawan PAG secara umum telah memanfaatkan berbagai sistem dan teknologi digital dalam pekerjaannya. Namun demikian, masih ditemukan perbedaan kemampuan dalam penggunaan teknologi,

pengelolaan data digital, pemahaman keamanan informasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap teknologi baru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi digital karyawan masih memerlukan pengembangan lebih lanjut agar mampu mendukung efektivitas kerja secara optimal.

Berdasarkan uraian teoritis, hasil penelitian terdahulu, serta fenomena yang ditemukan pada PT Perta Arun Gas, terdapat perbedaan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan kondisi aktual yang terjadi di perusahaan. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi digital tinggi dan kinerja optimal untuk mendukung transformasi digital perusahaan, namun pada kenyataannya masih terdapat berbagai kendala yang menghambat pencapaian kondisi tersebut. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *servant leadership* terhadap *employee performance* melalui *digital competence* sebagai variabel mediasi menjadi penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya kajian dalam bidang pengembangan manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi dasar dalam penyusunan masukan praktis bagi PT Perta Arun Gas dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, kompetensi digital, dan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, dapat diketahui bahwa *servant leadership* memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Namun, efektivitas berpengaruh oleh tingkat *digital competence* yang dimiliki karyawan, terutama di era transformasi digital yang sedang dijalankan

oleh PT Perta Arun Gas. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut.

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap *digital competence* pada PT Perta Arun Gas?
2. Apakah *digital competence* berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT Perta Arun Gas?
3. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT Perta Arun Gas?
4. Apakah *digital competence* memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap *employee performance* pada PT Perta Arun Gas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap *digital competence* pada PT Perta Arun Gas.
2. Menganalisis pengaruh *digital competence* terhadap *employee performance* pada PT Perta Arun Gas.
3. Menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap *employee performance* pada PT Perta Arun Gas.
4. Menganalisis peran *digital competence* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *servant leadership* dan *employee performance* pada PT Perta Arun Gas.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik dari aspek praktis maupun teoritis. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan dan peningkatan kompetensi digital karyawan. Sementara dari sisi teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur dan wawasan ilmiah terkait hubungan antara *servant leadership*, *digital competence*, dan *employee performance* di era digital.

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman dan pemahaman empiris bagi peneliti dalam menerapkan teori kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia ke dalam penelitian lapangan. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti untuk mengembangkan kemampuan analisis, pemecahan masalah, serta keterampilan metodologis dalam melakukan penelitian ilmiah, khususnya terkait dengan isu kepemimpinan dan kompetensi digital di dunia kerja.

2. Bagi Manajemen PT Perta Arun Gas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen PT Perta Arun Gas dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan *servant leadership* dan penguatan kompetensi digital. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam mengevaluasi pola kepemimpinan yang diterapkan serta merancang

strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap tuntutan era digital.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan pembandingan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan model penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, atau menggunakan pendekatan metodologis yang berbeda.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia serta kepemimpinan. Dalam aspek teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian mengenai *Servant Leadership*, *Digital Competence*, dan *Employee Performance* dengan mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu pendekatan penelitian yang lebih menyeluruh. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman empiris mengenai peran *Digital Competence* sebagai variabel mediasi dalam memperkuat pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks transformasi digital. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji kepemimpinan dan kinerja karyawan di sektor energi maupun sektor lain yang menghadapi tantangan digitalisasi.