

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Transformasi digital telah menjadi tantangan utama yang dihadapi organisasi di era kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), termasuk di lingkungan kerja berbasis teknologi tinggi seperti PT. LAPI ITB. Kesiapan transformasi digital bukan hanya persoalan teknologi, tetapi juga kesiapan manusia dalam menerima, memahami, dan mengimplementasikan perubahan digital secara berkelanjutan. Ketidakpastian dalam aspek ini dapat menimbulkan hambatan operasional dan penurunan efektivitas organisasi dalam menghadapi tuntutan kerja modern (Ayuningtyas et al., 2024). *Artificial Intelligence* (AI) dalam penelitian ini dipahami sebagai teknologi digital berbasis algoritma cerdas yang digunakan untuk mendukung proses kerja dan pengambilan keputusan, bukan sebagai objek kajian teknis.

Dalam konteks organisasi, kesiapan transformasi digital dapat di artikan sebagai kemampuan intuisi dan sumber daya manusianya untuk merespons perubahan teknologi secara efektif. Menurut Deja et al., (2021) dalam Handayani et al., (2025), literasi dan keterampilan digital menjadi fondasi penting yang mendorong kesiapan transformasi digital karena keduanya membentuk budaya informasi dan memberdayakan individu untuk aktif beradaptasi dalam proses perubahan digital

PT. LAPI ITB sebagai instansi yang bergerak di bidang jasa konsultasi, riset terapan, pelatihan serta pengembangan teknologi, yang memiliki peran strategis

dalam menghadapi transformasi digital di era AI (*Artificial Intelligence*). Peran tersebut mencakup pemberian layanan konsultasi manajerial, pendampingan transformasi digital, pengembangan sistem kerja berbasis teknologi, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Dengan cakupan kegiatan yang luas dan kompleks, PT. LAPI ITB dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Sebagai perusahaan konsultan, operasional PT. LAPI ITB berada dalam kerangka hukum yang berlaku bagi badan usaha di Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas yang mengatur pendirian, pengelolaan, dan tanggung jawab perusahaan. Selain itu, kegiatan usaha PT. LAPI ITB juga dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perizinan berusaha, klasifikasi bidang usaha, serta regulasi lain yang relevan dengan jasa konsultasi dan pengembangan teknologi.

Tabel 1. 1
Karakteristik PT. LAPI ITB sebagai Objek Penelitian

No	Karakteristik	Keterangan
1	Bidang usaha	Jasa konsultansi, pelatihan, riset terapan, dan pengembangan teknologi.
2	Karakter organisasi	Organisasi berbasis pengetahuan (<i>knowledge-based organization</i>) yang didukung tenaga ahli dan fasilitas riset ITB.
3	Skala operasional	Menangani ratusan proyek dan melayani instansi pemerintah, BUMN, BUMD, perusahaan nasional maupun internasional.
4	Standar manajemen	Menerapkan ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, dan ISO/IEC 27001:2022.
5	Orientasi bisnis	Berbasis inovasi, teknologi, dan penerapan hasil penelitian ITB dalam dunia industri.

(Sumber: bpudl.itb.ac.id & lapi-itb.com)

Berdasarkan Tabel tersebut, PT. LAPI ITB memiliki karakteristik yang menjadikannya relevan sebagai objek penelitian. Sebagai perusahaan konsultansi

berbasis teknologi dan organisasi berbasis pengetahuan (*knowledge-based organization*), aktivitas perusahaan sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola informasi, mengembangkan inovasi, serta memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pelayanan kepada berbagai sektor industri. Selain didukung oleh tenaga ahli dan fasilitas penelitian Institut Teknologi Bandung, PT. LAPI ITB juga telah menerapkan berbagai standar sistem manajemen internasional, termasuk ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, serta ISO/IEC 27001:2022 yang menunjukkan komitmen perusahaan terhadap mutu layanan, tata kelola organisasi, serta keamanan informasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital di PT. LAPI ITB tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia dalam beradaptasi terhadap perubahan digital dan perkembangan Artificial Intelligence.

Sebagai perusahaan konsultan yang bergerak di bidang jasa dan pengembangan keahlian, PT LAPI ITB dihadapkan pada tuntutan lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi, termasuk pemanfaatan teknologi digital dan kecerdasan buatan. Perubahan ini menuntut kesiapan sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan cara kerja baru yang berbasis teknologi. Namun demikian, kesiapan tersebut tidak selalu sejalan dengan tuntutan perubahan yang terjadi, terutama apabila kemampuan literasi digital dan kinerja adaptif karyawan belum berkembang secara optimal.

Pemerintah Indonesia secara bertahap telah menunjukkan komitmennya dalam mendukung transformasi digital melalui berbagai kebijakan regulasi. Salah satunya merupakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang hak cipta kerja, yang

mendorong percepatan pemanfaatan teknologi digital serta peningkatan kualitas tenaga kerja agar mampu bersaing di era ekonomi digital. Selain itu, penerapan teknologi digital dan AI juga tidak terlepas dari isu keamanan dan perlindungan data. Untuk itu, pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi, yang menegaskan pentingnya pengelolaan data secara bertanggung jawab dan aktivitas digital.

Tranformasi digital kini jadi pemacu utama pergeseran di banyak lini industri, mencakup bidang ekonomi dan dunia kerja. Pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang cepat dapat mendorong Perusahaan untuk menerapkan teknologi digital agar operasional jadi lebih efektif dan daya saing Perusahaan meningkat (Niam et al., 2025). Perubahan ini mengharuskan perusahaan untuk fokus bukan hanya pada teknologinya, tetapi juga pada kesiapan staff dalam mengelola serta menggunakan teknologi tersebut seoptimal mungkin.

Kesuksesan penerapan teknologi AI tidak semata bergantung pada ketersediaan teknologinya, melainkan juga pada seberapa mampu karyawan mengerti dan mengaplikasikan teknologi tersebut. Karyawan perlu punya bekal untuk menyesuaikan diri dan menguasai teknologi agar bisa memaksimalkan pemanfaatan AI dalam tugas harian kantor (Mujtahidin et al., 2025). Jika kemampuan ini tidak ada, penerapan teknologi canggih berpotensi tidak memberikan manfaat signifikan bagi Perusahaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa seberapa baik karyawan bisa menyesuaikan diri itu sangat menentukan kesiapan sebuah Perusahaan untuk mengadakan perubahan digital, sebab tidak semua karyawan mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan tersebut. Pada PT. LAPI ITB, meskipun informasi spesifik

mengenai kemampuan digital dan kemampuan beradaptasi karyawan tidak tersedia umum, seperti jumlah proyek yang dikerjakan, nilai kontrak, dan pendapatan dapat digunakan sebagai gambaran situasi yang menunjukkan tingginya tuntutan dalam operasional pekerjaan. Berikut merupakan gambaran konteks profil Perusahaan dan hasil kerja tahunan :

Tabel 1. 2
Perbandingan Pencapaian Proyek dan Kinerja Keuangan PT. LAPI ITB.
(Tahun Buku 2024 & 2025)

NO	INDIKATOR	Tahun 2024	Tahun 2025
1	Total Proyek yang Dikelola	576 Proyek	498 Proyek
2	Total Nilai Kontrak	Rp 333,028 miliar	Rp 287,450 miliar
3	Pendapatan Perusahaan	Rp 299,97 miliar	Rp 255,320 miliar
4	Laba Bersih	Rp 11,877 miliar	Rp 8,940 miliar
5	Persentase kenaikan laba	18,5% dibanding tahun sebelumnya	-24,7% dibanding tahun sebelumnya

(Sumber: bpudl.itb.ac.id)

Namun demikian, keberhasilan strategi transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kesiapan teknologi yang dimiliki organisasi, melainkan juga sangat bergantung pada kemampuan individu karyawan dalam memahami, menerima, serta beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang berlangsung secara cepat. Literasi digital dan kemampuan adaptif menjadi faktor penting yang menentukan sejauh mana karyawan mampu mengikuti dinamika kerja berbasis teknologi, khususnya dalam konteks pemanfaatan Artificial Intelligence.

Bedasarkan observasi awal di lapangan, ditemukan bahwa PT. LAPI ITB telah aktif membangun kemitraan strategis guna meningkatkan peran teknologi digital dan kecerdasan buatan dalam berbagai proyek inovasi di tanah air, termasuk memperbesar penerapan teknologi digital serta solusi berbasis data untuk

mendukung pembangunan ekonomi nasional (FPT software Partnership with LAPI ITB, 2025).

Dengan karakteristik tersebut, PT. LAPI ITB dipilih sebagai objek penelitian bukan semata-mata karena kemudahan akses penelitian, melainkan karena perusahaan memiliki lingkungan kerja yang menuntut tingkat literasi digital dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Sebagai perusahaan yang memberikan layanan konsultasi, pelatihan, dan pengembangan teknologi kepada berbagai sektor, keberhasilan implementasi transformasi digital sangat ditentukan oleh kesiapan karyawan dalam memahami serta memanfaatkan teknologi digital secara efektif. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh literasi digital dan kinerja adaptif terhadap kesiapan transformasi digital pada PT. LAPI ITB dinilai memiliki relevansi akademis maupun praktis dalam memberikan gambaran empiris mengenai kesiapan sumber daya manusia menghadapi transformasi digital di era Artificial Intelligence.

Meskipun jumlah proyek perusahaan terus mengalami peningkatan, dalam praktiknya masih ditemukan sejumlah hambatan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan transformasi digital dengan kesiapan aktual karyawan. Kondisi ini mendorong peneliti untuk melakukan pra-survey guna memperoleh gambaran awal mengenai faktor-faktor yang diduga memengaruhi kesiapan transformasi digital di lingkungan PT. LAPI ITB.

Pra-survey dilakukan melalui penyebaran kuesioner singkat kepada 25 karyawan yang mewakili berbagai unit kerja. Instrumen penelitian disusun untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel utama penelitian, yaitu literasi digital, kinerja adaptif, dan kesiapan transformasi digital. Selain itu, peneliti juga menambahkan variabel pembanding berupa efikasi diri digital (digital self-efficacy)

dan budaya inovasi organisasi. Penambahan variabel pembanding ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran faktor psikologis individu serta lingkungan kerja organisasi dalam mendukung maupun menghambat proses transformasi digital yang sedang berlangsung.

Tabel 1. 2
Hasil Tabulasi Penelitian Awal Mengenai Kesiapan Transformasi Digital pada PT. LAPI ITB

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
Kesiapan Transformasi Digital	Kesiapan Individu	2	6	11	5	1	3,12
	Kesiapan Teknologi	1	2	9	8	5	2,44
	Kesiapan proses dan sistem kerja	1	1	9	13	1	2,76
	Kesiapan Organisasi dan Struktur	1	1	12	11	0	2,68
Skor rata-rata Kesiapan Transformasi Digital							2,75

Sumber: Observasi Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan pra survey diatas, kemudian dapat diketahui tingkat jawaban responden dari setiap item dari setiap item pernyataan dengan tafsiran tingkatan sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Skala Pengukuran

Interval	Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Kurang Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono, (2023)

Hasil prasurvey pada di atas menunjukkan bahwa tantangan utama transformasi digital di PT. LAPI ITB bukan terletak pada ketersediaan teknologi semata, melainkan pada kesiapan sumber daya manusia dalam memahami menguasai, dan beradaptasi dengan teknologi tersebut. Yang berada pada tingkat cukup (2,75). Secara sekilas, kondisi ini dapat di anggap memadai. Namun, apabila

ditelaah lebih dalam pada masing masing dimensi, terdapat kesenjangan gap yang cukup jelas antar aspek. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Handayani, P. W., 2024) yang menyebutkan bahwa hambatan terbesar transformasi digital bukanlah pada biaya teknologi, melainkan pada resistensi mental karyawan yang merasa terancam oleh kehadiran otomatisasi.

Berbagai sumber menunjukkan bahwa kesiapan untuk perubahan secara digital tidak hanya berkaitan dengan teknologi, tetapi juga saat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia. Ini termasuk keterampilan digital yang dibutuhkan dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Penelitian sebelumnya menekankan bahwa transformasi digital juga memerlukan kesiapan dari segi sosial dan emosional untuk menghadapi perubahan, seperti pelatihan bagi karyawan dalam menggunakan teknologi baru agar mereka siap dengan tuntutan kerja yang muncul akibat disrupsi digital (Fitria Marisya et al., 2025).

Dalam konteks yang lebih luas, tantangan kesiapan transformasi digital juga terlihat dalam studi-studi lain yang menyoroti pentingnya pengembangan keterampilan digital dan kemampuan adaptasi sehingga landasan kesiapan sumber daya manusia menghadapi perubahan digital secara menyeluruh. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama penelitian ini terleyak pada rendahnya kesiapan transformasi digital (Y) di PT. LAPI ITB, sementara faktor literasi digital (X1) dan kinerja adaptif (X2) diduga menjadi penyebab utama permasalahan tersebut. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian empiris untuk mengkaji sejauh mana pengatuh literasi digital dan kinerja adaptif terhadap kesiapan transformasi digital, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai dasar strategis pengembangan sumber manusia di era AI.

Adapun ringkasan data yang berhasil dihimpun dari jawaban para responden, baik untuk variabel utama maupun variabel pembanding :

Tabel 1. 4
Rekapitulasi Skor Pra-Survey Variabel Utama dan Pembanding

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
Literasi Digital	Kognitif (Pengetahuan Digital)	1	3	11	9	1	2,76
	Operasional (Keterampilan Teknis)	1	1	9	12	2	2,48
	Attitude & Mindset Digital	0	2	7	10	6	2,00
	Keamanan Digital	1	7	11	5	1	3,48
Skor rata-rata literasi digital							2,68
Digital Self-Efficacy (Efikasi Diri)	Keyakinan Kemampuan Teknis	9	13	3	0	0	4,24
	Kemampuan Penyelesaian Masalah Digital	12	10	2	1	0	4,32
	Ketekunan dalam Tugas Digital	12	9	3	1	0	4,28
	Keyakinan Hasil Kerja	12	10	3	0	0	4,36
Skor rata-rata Efikasi Diri							4,30
Kinerja Adaptif	Pembelajaran Berkelanjutan	1	2	8	9	5	2,40
	Penyesuaian Terhadap Perubahan	0	3	10	10	2	2,56
	Fleksibilitas Perilaku Kerja	0	5	11	8	1	2,80
	Problem Solving & Inisiatif	1	3	13	7	1	2,84
Skor rata-rata Kinerja Adaptif							2,65
Budaya Inovasi Organisasi	Dukungan terhadap Kreativitas	10	12	3	0	0	4,28
	Keterbukaan terhadap Perubahan	11	12	2	0	0	4,36
	Penyediaan Sumber Daya & Fasilitas	13	10	1	1	0	4,40
	Toleransi terhadap Eksperimen	13	11	1	0	0	4,48
Skor rata-rata Budaya Inovasi Organisasi							4,38
Mean = Nilai x F : Jumlah Pegawai (25 orang)							
Skor rata-rata : Jumlah Pertanyaan							

Sumber: Observasi Peneliti (2026)

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, terlihat bahwa potret kesiapan transformasi digital karyawan di PT. LAPI ITB berada pada tingkat yang cukup. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan lingkungan kerja yang semakin berbasis teknologi dan kesiapan sumber daya manusia dalam

menghadapinya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris yang secara khusus menguji peran literasi digital dan kinerja adaptif sebagai determinan utama kesiapan transformasi digital di era Artificial Intelligence, khususnya pada organisasi jasa konsultasi teknologi seperti PT. LAPI ITB.

sebagai perusahaan konsultan, kesiapan digital karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas layanan dan daya saing organisasi. Menurut (Ayuningtyas et al., 2024), kesiapan transformasi digital yang berada pada tingkat sedang mengindikasikan adanya kesenjangan antara penerapan teknologi digital dan kemampuan individu dalam memanfaatkan secara efektif dalam aktivitas kerja.

Namun, fenomena masalah utama yang ditemukan di PT. LAPI ITB saat ini adalah belum optimalnya Kesiapan Transformasi Digital (Variabel Y). Hal ini terlihat dari adanya resistensi atau kebingungan karyawan saat harus beralih ke sistem kerja berbasis AI. Berdasarkan observasi awal, banyak personil yang masih merasa cemas bahwa teknologi akan menggantikan peran mereka, sehingga proses transformasi di perusahaan tidak berjalan secepat yang diharapkan. Masalah ketidaksiapan ini diperkuat oleh kondisi literasi digital yang belum merata.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan transformasi digital karyawan, khususnya literasi digital dan kinerja adaptif sebagai variabel utama. Penelitian ini juga menjadi semakin relevan karena hasil pra-survey menunjukkan bahwa meskipun dukungan organisasi dan efikasi diri digital relatif tinggi, kesiapan transformasi digital karyawan masih belum optimal. Fenomena ini memperkuat adanya research gap antara kesiapan psikologis dan lingkungan kerja dengan kesiapan aktual karyawan dalam menghadapi transformasi digital.

Rendahnya kesiapan transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga mencakup kesiapan kompetensi dan sikap karyawan dalam menghadapi perubahan. Menurut Deja et al., (2021) dalam Handayani, P. W., (2024), kesiapan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memahami teknologi digital secara kesediaan untuk beradaptasi dengan perubahan sistem kerja berbasis teknologi. Hal ini menegaskan bahwa transformasi digital tidak dapat berjalan optimal apabila kesiapan sumber daya manusia belum sepenuhnya terbentuk.

Temuan pada tabel 1.5 juga mengindikasikan bahwa kesiapan transformasi digital karyawan di pengaruhi oleh faktor literasi digital dan kinerja adaptif karyawan. Menurut Ghrbeia & Alzubi, (2024), literasi digital merupakan kemampuan individu untuk memahami dan memanfaatkan teknologi digital, sehingga berperan langsung dalam meningkatkan kesiapan transformasi digital organisasi. Karyawan dengan literasi digital yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam mengoperasikan teknologi berbasis AI secara optimal.

Kesenjangan kompetensi ini menjadi sinyal penting bagi perusahaan. Sebagaimana ditegaskan oleh Surono, (2025) dalam penelitian terbarunya, mengungkapkan bahwa di era sekarang, literasi digital bukan lagi sekedar kemampuan menggunakan computer, melainkan kapasitas individu untuk terus memperbarui keterampilannya agar selaras dengan standar kompetensi digital yang dinamis. Jika kapasitas ini tidak ada peningkatan signifikan, maka proses adaptasi terhadap sistem baru akan berjalan lambat.

Selain itu, Nugraha & Sunendar, (2025) Memperkuat argument ini dengan menyatakan bahwa literasi digital yang mumpuni adalah fondasi utama bagi setiap

organisasi yang ingin melakukan transformasi secara menyeluruh. Tanpa literasi yang kuat di level teknis, secanggih apapun teknologi AI yang di adopsi oleh PT. LAPI ITB, manfaatnya tidak akan terasa optimal karena adanya kendala pada kemampuan penggunanya. Kondisi ini yang menjadi salah satu alasan kuat mengapa peneliti merasa perlu mengkaji lebih jauh peran literasi digital dalam mendorong kesiapan transformasi Perusahaan.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan transformasi digital organisasi dan kesiapan sumber daya manusia di PT. LAPI ITB, maka permasalahan penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kesiapan transformasi digital karyawan PT. LAPI ITB masih berada pada kategori cukup dan belum optimal dalam mendukung implementasi teknologi berbasis Artificial Intelligence.
2. Literasi digital karyawan belum merata, terutama dalam pemanfaatan teknologi digital dan tools berbasis AI dalam aktivitas pekerjaan.
3. Kinerja adaptif karyawan masih relatif rendah, khususnya dalam kemampuan belajar cepat dan menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem kerja digital.
4. Terdapat kesenjangan antara perkembangan teknologi digital perusahaan dengan kesiapan kompetensi dan sikap karyawan sebagai pengguna teknologi.
5. Belum terdapat bukti empiris yang menjelaskan sejauh mana literasi digital dan kinerja adaptif memengaruhi kesiapan transformasi digital karyawan pada PT. LAPI ITB.

Identifikasi masalah tersebut merupakan turunan langsung dari fenomena empiris yang dijelaskan pada latar belakang penelitian, sehingga menjadi dasar dalam penyusunan rumusan masalah penelitian.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai literasi digital di era Artificial Intelligence pada PT. LAPI ITB?
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kinerja Adaptif di era Artificial Intelligence pada PT. LAPI ITB?
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai Kesiapan Transformasi Digital di era Artificial Intelligence pada PT. LAPI ITB?
4. Seberapa besar pengaruh literasi digital dan kinerja adaptif terhadap kesiapan transformasi digital baik secara simultan maupun parsial pada PT. LAPI ITB?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini dibuat untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibahas sebelumnya untuk mengetahui dan menganalisis yaitu:

1. Tanggapan karyawan mengenai literasi digital di era Artificial Intelligence pada PT. LAPI ITB.
2. Tanggapan karyawan mengenai kinerja Adaptif di era Artificial Intelligence pada PT. LAPI ITB.

3. Tanggapan karyawan mengenai Kesiapan Transformasi Digital di era Artificial Intelligence pada PT. LAPI ITB.
4. Besarnya pengaruh literasi digital dan kinerja adaptif terhadap kesiapan transformasi digital baik secara simultan maupun parsial pada PT. LAPI ITB.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis berhubungan dengan kemajuan pengetahuan, terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM):

1. Perkembangan Ilmu Manajemen: Menyumbangkan informasi pada tulisan mengenai hubungan antara kemampuan digital dan kinerja yang fleksibel dalam menghadapi perubahan di zaman kecerdasan buatan.
2. Sumber untuk Penelitian Selanjutnya: Menjadi dasar atau acuan bagi peneliti lain yang ingin mendalami lebih lanjut tentang pengaruh gangguan digital pada perilaku organisasi di perusahaan konsultasi teknologi.
3. Pengujian Teori: Mengkaji ulang teori-teori tentang kemampuan digital dan kinerja yang fleksibel dalam konteks organisasi yang memiliki beban kerja tinggi dan spesialisasi teknis seperti PT LAPI ITB.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat dirasakan oleh berbagai pihak sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Penerapan Teori: Menjadi kesempatan untuk menerapkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari selama kuliah ke dalam situasi nyata di dunia kerja.
- b. Wawasan Digital: Menambah pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kecerdasan buatan (AI) dan kemampuan digital mempengaruhi cara kerja organisasi modern.
- c. Pengembangan Diri: Mengasah keterampilan analisis, berpikir kritis, dan metode penelitian dalam menyelesaikan masalah terkait kesiapan sumber daya manusia di era yang berubah cepat.

2. Bagi Perusahaan (PT LAPI ITB)

- a. Bahan Evaluasi Manajemen: Memberikan pandangan objektif tentang seberapa tinggi literasi digital dan kemampuan beradaptasi karyawan sehingga dapat mendukung tujuan besar perusahaan (seperti pengelolaan 576 proyek dan pencapaian laba bersih).
- b. Pengambilan Keputusan Strategis: Menjadi dasar untuk merancang kurikulum pelatihan karyawan (training and development) agar investasi di bidang teknologi AI dan kemitraan digital dapat menghasilkan keuntungan yang optimal.
- c. Mitigasi Risiko: Membantu manajemen dalam mengenali potensi masalah sosial-emosional karyawan sebelum melakukan perubahan digital yang besar, sehingga mengurangi penolakan terhadap perubahan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya: Menjadi sumber rujukan tambahan untuk mereka yang berminat meneliti topik yang sama, terutama pada organisasi yang berbasis konsultasi teknik dan teknologi yang memiliki beban kerja tinggi.
- b. Bagi Perusahaan Konsultan/Unit Bisnis Universitas: Menjadi studi kasus atau patokan dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap bersaing secara digital di industri yang selalu berubah.
- c. Bagi Institusi Pendidikan: Sebagai tambahan sumber bacaan mengenai pentingnya menggabungkan kurikulum literasi digital dengan kesiapan kerja di era industri 5.0.