

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era modern ini, perusahaan menghadapi persaingan yang sangat ketat, yang memaksa mereka untuk terus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan tren pasar (Värzaru & Bocean, 2024). Transformasi Digital menjadi kunci utama dalam meningkatkan efisiensi dan inovasi bisnis, dengan banyak perusahaan yang mengadopsi teknologi seperti cloud computing, big data, dan kecerdasan buatan untuk memperkuat daya saing (Nosike et al., 2024).

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin maju, Transformasi Digital telah menjadi kekuatan utama yang mendorong perubahan signifikan dalam cara organisasi beroperasi. Di tengah semua perubahan ini, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat krusial. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama yang dapat mendorong pertumbuhan dan kesuksesan organisasi dengan mengelola dan mengembangkan bakat yang ada dalam perusahaan (Armstrong & Taylor, 2020). Fungsi HR tidak hanya berfokus pada rekrutmen dan manajemen karyawan, tetapi juga pada pengembangan keterampilan, pembentukan budaya perusahaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kepuasan kerja (Armstrong & Taylor, 2020). Keterampilan dan kompetensi SDM yang relevan sangat penting untuk menghadapi tantangan baru dan memanfaatkan peluang yang muncul di pasar global (Johnson & Beehr, 2013). Dengan manajemen SDM yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang

terampil, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan masa depan (Trenerry et al., 2021).

Karyawan tetap memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa memiliki kemampuan untuk meningkatkan efisiensi kerja secara signifikan, yang membantu perusahaan dalam mencapai target-target finansial dan operasionalnya (Armstrong & Taylor, 2020). Pengukuran prestasi kerja berfungsi sebagai alat yang esensial, memungkinkan karyawan untuk menilai kinerja mereka dan memastikan bahwa mereka memenuhi tanggung jawab pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan. Sistem ini mencakup penetapan kriteria kinerja yang jelas, seperti target penjualan dan kualitas layanan, serta evaluasi berkala yang memberikan umpan balik konstruktif (Johnson & Beehr, 2013).

Beberapa elemen kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan XYZ meliputi Transformasi Digital, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Sikap Karyawan terhadap kinerja kerja. Transformasi Digital, dengan penerapan teknologi terbaru, dapat meningkatkan efisiensi dan mempermudah tugas sehari-hari karyawan, seperti pemrosesan aplikasi pinjaman dan manajemen risiko (Sharabati et al., 2024). Transformasi Digital memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Kerja dengan cara meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Teknologi digital mempermudah proses bisnis dan mempercepat alur kerja, mengurangi pekerjaan manual dan mempercepat akses ke informasi yang dibutuhkan. Adopsi teknologi digital tidak hanya memperbaiki proses operasional tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan pasar (Widodo et al., 2024).

Selain itu, Gaya Kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam Kinerja Kerja. Gaya Kepemimpinan transformasional, yang melibatkan pemberdayaan dan motivasi karyawan, terbukti dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas mereka, sementara Gaya Kepemimpinan otoriter dapat menurunkan kreativitas dan motivasi (Mushtaq & Hussain, 2021). Budaya Organisasi juga merupakan faktor kunci dalam mendukung kinerja karyawan. Budaya yang mempromosikan inovasi, kolaborasi, dan keadilan cenderung berkaitan positif dengan Kinerja Kerja yang tinggi, sementara budaya negatif dapat mengurangi kepuasan dan produktivitas (Zhang et al., 2023). Gaya Kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung berperan besar dalam memotivasi karyawan, sementara Budaya Organisasi yang positif menciptakan Lingkungan Kerja yang kondusif untuk inovasi dan kolaborasi (Shwedeh et al., 2023).

Lingkungan Kerja yang sehat dan nyaman, termasuk faktor seperti pencahayaan dan ergonomi, berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Lingkungan yang buruk, di sisi lain, dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja (Zhenjing et al., 2022). Lingkungan Kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai juga membantu karyawan dalam bekerja lebih efisien, sedangkan sikap positif terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Zhenjing et al., 2022).

PT. XYZ merupakan salah satu Perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia. PT. XYZ beroperasi secara nasional di Indonesia tetapi merupakan bagian dari struktur perusahaan internasional yang bergerak dibidang Jasa Pembiayaan. PT. XYZ memanfaatkan jaringan internasional dan pengalaman global untuk menawarkan berbagai layanan keuangan di pasar Indonesia. Sampai

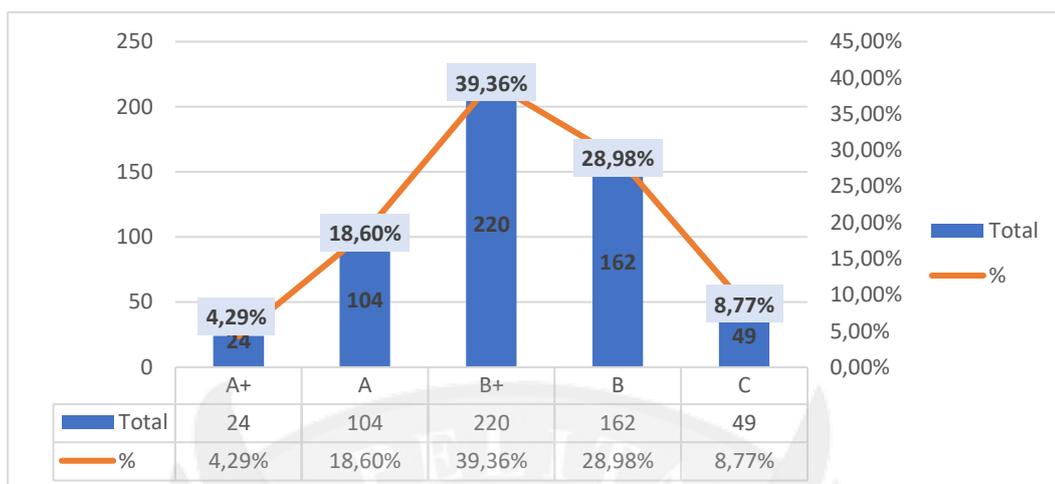
saat ini, PT. XYZ dititikberatkan pada kegiatan pembiayaan kendaraan bermotor dan pembiayaan korporat (*Corporate Finance*) melalui Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna, dan/atau kegiatan usaha pembiayaan lain berdasarkan persetujuan OJK, serta kegiatan sewa operasi (*operating lease*) dan/atau kegiatan berbasis fee sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di sektor jasa keuangan.

PT. XYZ didirikan oleh para profesional yang berpengalaman dan memiliki wawasan yang luas serta kompetisi di bidang Jasa Pembiayaan. Dari tahun ke tahun, performa PT. XYZ semakin meningkat, baik dalam total pendapatan maupun pendapatan bersih. Aset PT. XYZ juga meningkat seiring dengan berjalannya waktu. PT. XYZ memiliki Pelanggan dari berbagai lapisan masyarakat dan golongan, baik perusahaan maupun perorangan. Untuk memberikan Pelayanan yang terbaik dan memenuhi kebutuhan para Pelanggan maka PT. XYZ selalu senantiasa menangani masalah Pelanggan secara profesional, cermat, cepat dan memuaskan. Sejalan dengan perkembangan yang pesat dan kemajuan perusahaan, serta luasnya wilayah Pelanggan yang harus dilayani, saat ini PT. XYZ memiliki beberapa cabang di Indonesia.

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. XYZ Tahun 2022 dan 2023  
*Distribution of EPA Result 2022*

Category	% Distribution Proposal	Ranking each division/unit
		% Distribution Actual
A+	5%	5,80%
A	25%	26,20%
B	45%	44,40%
C	25%	23,60%

Sumber: Olahan HRD PT. XYZ Jakarta Pusat (2024)



Gambar 1.1 Distribusi Hasil EPA 2023  
 Sumber: Olahan HRD PT. XYZ Jakarta Pusat (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2022 ke 2023 yang ditandai dengan tidak tercapainya standar capaian kinerja organisasi adalah 100%. Penurunan capaian kinerja karena disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan, kurangnya pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta kurangnya komunikasi dan umpan balik yang efektif dari manajemen. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan manajemen yang kurang efektif juga dapat berkontribusi.

Dengan fokus pada elemen-elemen ini, mencakup transformasi digital, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, serta sikap karyawan, Perusahaan XYZ dapat memastikan bahwa karyawan tetapnya berkontribusi secara optimal terhadap kesuksesan perusahaan. Karyawan tetap memberikan stabilitas dan kepastian operasional yang sangat dibutuhkan perusahaan. Mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang proses, kebijakan, dan budaya perusahaan, yang mendukung kelancaran operasi sehari-hari dan memastikan kontinuitas dalam

layanan yang diberikan. Mengelola dan memelihara faktor-faktor ini secara efektif dapat membantu meningkatkan Kinerja Kerja secara keseluruhan.

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu yang berhubungan dengan Variabel Penelitian

Topik Penelitian	Variabel	Hasil
Dampak Transformasi Digital Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di berbagai sektor di Uni Emirat Arab (UEA). Fokusnya adalah pada elemen-elemen Transformasi Digital seperti Gaya Kepemimpinan, Kebijakan Organisasi, Budaya Organisasi, Sikap Karyawan, dan Dukungan Organisasi serta bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi Kinerja Karyawan (Shwedeh, Aburayya, & Mansour, 2023).	Transformasi Digital, Gaya Kepemimpinan, Sikap Karyawan, Budaya Organisasi, Dukungan organisasi, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasi.	Transformasi Digital organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa variabel seperti komitmen terhadap organisasi, budaya Transformasi Digital, dan dukungan organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, ada juga hasil yang menunjukkan bahwa pengaruh ini dapat bervariasi tergantung pada variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Fokus utamanya adalah pada bagaimana faktor-faktor ini berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Nurdianah, Ali, 2023).	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan.	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan yang efektif, Lingkungan Kerja yang kondusif, dan disiplin kerja yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya faktor-faktor ini dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektivitas karyawan di berbagai organisasi. Penelitian-penelitian terdahulu ini memberikan landasan yang kuat bagi penelitian lebih lanjut tentang bagaimana mengoptimalkan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi.
Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Wilayah Polres Yahukimo (Herdiana, Ibrahim, Irawan, & Idrus, 2023).	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Personil Polri.	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polri. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja personil Polri. Secara simultan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polri dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat di wilayah Polres Yahukimo dengan adjusted R-square sebesar 0,734.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera, Jakarta (Erri, Lestari, & Asymar, 2021).	Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.	Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,703. Koefisien determinasi sebesar 49,5%, yang berarti 49,5% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, sedangkan 50,5%

Topik Penelitian	Variabel	Hasil
		dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $(Y = 14,943 + 0,557X)$ , yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,557 satuan.

Tabel 1.2 menyajikan gambaran menyeluruh tentang berbagai kriteria yang telah diidentifikasi dalam penelitian sebelumnya yang berpengaruh dalam menentukan kinerja karyawan tetap. Transformasi Digital merujuk pada integrasi teknologi digital ke dalam semua aspek bisnis yang mengubah cara perusahaan beroperasi dan memberikan nilai kepada pelanggan. Perubahan ini mempengaruhi berbagai elemen organisasi, termasuk proses bisnis, model bisnis, dan budaya kerja. Dalam konteks ini, Gaya Kepemimpinan menjadi sangat penting karena pemimpin yang efektif dapat memfasilitasi adopsi teknologi baru dan memastikan transisi yang mulus dalam organisasi. Gaya Kepemimpinan yang adaptif dan inspiratif dapat memotivasi karyawan untuk menghadapi tantangan perubahan dan meningkatkan Kinerja Kerja mereka.

Penelitian sebelumnya umumnya menyoroti hubungan antara variabel-variabel spesifik seperti Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, atau Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini mengintegrasikan berbagai faktor seperti Transformasi Digital, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Sikap Karyawan dalam satu kerangka penelitian. Ini memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kombinasi dari variabel-variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam konteks penelitian ini, fokus akan diberikan pada karyawan tetap di Perusahaan XYZ di Jakarta Pusat pada tahun 2024. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang sedang mengalami proses Transformasi Digital signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh dari Transformasi Digital, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Sikap Karyawan terhadap Kinerja Kerja. Dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan keberhasilan Transformasi Digital.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan XYZ di Jakarta Pusat, yang memberikan konteks spesifik dan lokal. Ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mungkin dilakukan di konteks yang berbeda seperti UEA atau Polres Yahukimo. Konteks lokal ini akan memberikan wawasan tentang bagaimana variabel-variabel tersebut berfungsi dalam setting Indonesia dan bagaimana hasilnya mungkin berbeda dengan studi-studi lainnya. Penelitian ini berfokus pada integrasi berbagai variabel dalam satu model penelitian, sementara banyak penelitian terdahulu mungkin hanya mengkaji satu atau beberapa variabel secara terpisah. Pendekatan ini memberikan kontribusi signifikan dengan menyediakan analisis yang lebih holistik dan interaktif dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan menyatukan berbagai variabel dan menguji mereka dalam konteks spesifik Perusahaan XYZ, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang lebih terintegrasi dan aplikatif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini mencakup cara-cara yang lebih efektif untuk mengimplementasikan Transformasi Digital,

meningkatkan Gaya Kepemimpinan, memperbaiki budaya dan Lingkungan Kerja, serta menangani Sikap Karyawan secara bersamaan. Penelitian ini menawarkan kontribusi yang signifikan dengan menggabungkan beberapa variabel kunci dalam satu studi, memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Ini tidak hanya memperluas literatur yang ada tetapi juga menawarkan wawasan praktis yang dapat diterapkan dalam konteks lokal yang spesifik.

Penelitian ini membedakan diri dengan mengintegrasikan lima variabel utama, Transformasi Digital, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Sikap Karyawan dalam satu model penelitian. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya fokus pada satu atau dua variabel, sehingga tidak dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi secara simultan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan XYZ di Jakarta Pusat, memberikan fokus pada konteks lokal yang berbeda dibandingkan dengan studi yang dilakukan di negara atau sektor lain (misalnya, studi di Uni Emirat Arab atau Polres Yahukimo). Ini memungkinkan identifikasi faktor-faktor unik yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks Indonesia.

Penelitian sebelumnya tidak banyak menggabungkan variabel seperti Sikap Karyawan dengan Transformasi Digital dalam satu studi. Penelitian Anda mengeksplorasi bagaimana Sikap Karyawan dapat memediasi atau memoderasi hubungan antara Transformasi Digital dan kinerja karyawan, yang merupakan area yang kurang diteliti. Metodologi penelitian ini bersifat komprehensif dan integratif bertujuan untuk mengisi kekosongan dalam literatur dengan menggunakan

pendekatan yang lebih holistik untuk menganalisis pengaruh bersamaan dari variabel-variabel kunci. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dengan menyatukan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam satu kerangka studi, serta fokus pada konteks lokal yang spesifik. Hal ini memungkinkan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan, memberikan wawasan yang lebih komprehensif daripada studi-studi sebelumnya.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana berbagai faktor yang saling terkait mempengaruhi Kinerja Kerja dalam konteks perubahan digital. Berdasarkan teori, fakta empiris dan hasil peneliti sebelumnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji pengaruh Transformasi Digital, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Sikap Karyawan terhadap Kinerja Kerja (studi pada karyawan tetap Perusahaan PT XYZ di Jakarta pusat tahun 2024).

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja?
- 2) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja?
- 3) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja?
- 4) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja?
- 5) Apakah Sikap Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja?

- 6) Apakah Transformasi Digital, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Sikap Karyawan secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan poin-poin rumusan masalah yang diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh positif Transformasi Digital terhadap Kinerja Kerja karyawan
- 2) Untuk mengetahui pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja karyawan
- 3) Untuk mengetahui pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kerja karyawan
- 4) Untuk mengetahui pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja karyawan
- 5) Untuk mengetahui pengaruh positif Sikap Karyawan terhadap Kinerja Kerja karyawan
- 6) Untuk mengetahui pengaruh positif secara simultan terhadap Transformasi Digital, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Sikap Karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi suatu pengembangan ilmu ekonomi terutama ilmu manajemen bisnis dalam bidang Sumber Daya Manusia. Secara teoritis, Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori manajemen dan perilaku organisasi dengan mengintegrasikan lima variabel kunci Transformasi Digital, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Sikap Karyawan dalam satu kerangka analisis yang komprehensif. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperkaya literatur akademis dengan memberikan wawasan baru tentang bagaimana variabel-variabel ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperluas pemahaman tentang konteks spesifik Indonesia dalam menerapkan teori-teori manajemen dan perilaku karyawan, sehingga memberikan landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam konteks lokal yang sama.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan panduan praktis bagi manajer dan pemimpin perusahaan dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami dampak dari Transformasi Digital, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Sikap Karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area kritis yang perlu diperbaiki dan mengimplementasikan kebijakan yang lebih sesuai untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Untuk Perusahaan XYZ di Jakarta Pusat, temuan ini dapat digunakan untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih terintegrasi dan efektif, serta untuk mengoptimalkan proses manajerial dan Budaya Organisasi guna menciptakan Lingkungan Kerja yang lebih mendukung dan

produktif. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi pembaca dan memberikan informasi kepada masyarakat luas.

### **1.5 Lingkup Penelitian**

Lingkup penelitian ini mencakup lima *variabel independen* yaitu Transformasi Digital, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Sikap Karyawan serta satu *variabel dependen* yaitu Kinerja Kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap di perusahaan XYZ.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan tesis ini dibagi menjadi 5 bab, yaitu sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas latar belakang penelitian mengenai Transformasi Digital di Perusahaan XYZ untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas bisnis. Penelitian ini juga mengevaluasi persepsi penerima perubahan dari karyawan Generasi Y, yang menjadi pusat perhatian karena karakteristik unik mereka dalam merespons teknologi. Masalah yang diidentifikasi terkait dengan penerapan perubahan dan dampaknya pada kinerja, serta motivasi untuk memahami dan mengoptimalkan efek teknologi.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas landasan teori dan penelitian terdahulu terkait dengan Transformasi Digital, teori persepsi perubahan, termasuk model manajemen perubahan. Penelitian ini juga memperhatikan karakteristik karyawan generasi Y yang mempengaruhi respons mereka terhadap Transformasi Digital.

### BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data yang berbentuk angka (bukan kalimat naratif) dan kemudian diolah dengan analisis statistika untuk memperoleh temuan penelitian. Oleh karena itu, pendekatan yang tepat digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*). Pendekatan tersebut merupakan pendekatan yang digunakan untuk menjawab berbagai pertanyaan penelitian yang umumnya berkaitan dengan data berupa angka dan perlu dianalisis dengan pengolahan statistika.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil, sehingga dapat menjawab rumusan masalah penelitian.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil analisis terhadap masalah yang dijelaskan, serta saran yang berkaitan dengan tema penulisan tesis ini.