

PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM DI ERA INDUSTRI 5.0

Oleh:

Dhanang Cahya Prabawa¹

Mudji Kuswinarno²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: dcahyaprabawa@gmail.com

Abstract. *This study focuses on the role of leadership and organizational culture in supporting human resource (HR) performance in the era of Industry 5.0. This era marks a paradigm shift that integrates advanced technologies, such as artificial intelligence (AI) and the Internet of Things (IoT), with humanistic values that place employees at the center of organizational innovation. This transformation requires leadership that not only facilitates technology adoption but also fosters an organizational culture that supports collaboration, inclusion, and continuous learning. Using a literature review method, this study analyzes the multidimensional relationship between leadership, organizational culture, and HR performance, highlighting aspects such as motivation, productivity, and employee loyalty. The findings reveal that transformational leadership styles play a critical role in building organizations that are adaptive to technological changes. Transformational leaders can create strategic visions that motivate employees while empowering them to innovate in addressing digital challenges. Additionally, effective leadership contributes to strengthening collaboration among individuals and teams, creating optimal synergy. On the other hand, a strong organizational culture—characterized by open communication, inclusive values, recognition of employee contributions, and support for diversity—plays a crucial role in enhancing employee engagement, operational efficiency, and organizational competitiveness. The study also reveals that the interaction between leadership and organizational culture not only*

Received November 13, 2024; Revised November 23, 2024; November 27, 2024

*Corresponding author: dcahyaprabawa@gmail.com

PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM DI ERA INDUSTRI 5.0

creates a conducive work environment but also mitigates resistance to technological change through structured and holistic transformation management. This research recommends practical strategies such as developing digital leadership training programs, improving technological literacy, and creating work ecosystems that support diversity and innovation. The theoretical and practical implications of this study emphasize the importance of synergy between leadership and organizational culture in creating sustainable competitive advantages in the era of Industry 5.0.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, HR Performance, Industry 5.0.*

Abstrak. Penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mendukung kinerja sumber daya manusia (SDM) di era Industri 5.0. Era ini menandai pergeseran paradigma yang mengintegrasikan teknologi canggih, seperti kecerdasan buatan (AI) dan Internet of Things (IoT), dengan nilai-nilai humanisme yang menempatkan karyawan sebagai pusat inovasi organisasi. Transformasi ini membutuhkan kepemimpinan yang tidak hanya mampu memfasilitasi adopsi teknologi, tetapi juga membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inklusi, dan pembelajaran berkelanjutan. Melalui metode tinjauan literatur, penelitian ini menganalisis hubungan multidimensi antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja SDM, dengan menyoroti aspek motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran kritis dalam membangun organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi strategis yang memotivasi karyawan, sekaligus memberdayakan mereka untuk berinovasi dalam menghadapi tantangan digital. Selain itu, kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada penguatan kolaborasi antar individu dan tim, menciptakan sinergi yang optimal. Di sisi lain, budaya organisasi yang kuat—ditandai dengan komunikasi terbuka, nilai inklusi, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dan dukungan terhadap keberagaman—berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, efisiensi operasional, serta daya saing organisasi. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa interaksi antara kepemimpinan dan budaya organisasi tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga memitigasi resistensi terhadap perubahan teknologi melalui pengelolaan transformasi yang terstruktur dan holistik. Penelitian ini merekomendasikan strategi praktis, seperti

pengembangan program pelatihan kepemimpinan berbasis digital, peningkatan literasi teknologi, serta penciptaan ekosistem kerja yang mendukung keberagaman dan inovasi. Implikasi teoretis dan praktis dari penelitian ini menegaskan pentingnya sinergi antara kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di era Industri 5.0.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja SDM, Industri 5.0.

LATAR BELAKANG

Era Industri 5.0 telah membawa perubahan signifikan dalam cara perusahaan beroperasi, dengan menekankan integrasi antara teknologi canggih dan interaksi manusia (Ilman et al., 2024). Dalam konteks ini, kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan Internet of Things (IoT) tidak hanya merubah proses produksi dan layanan, tetapi juga mendefinisikan kembali cara karyawan berinteraksi dengan teknologi dan satu sama lain. Teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan dan pasar (Margiono, 2024).

Kepemimpinan yang adaptif dan inovatif sangat penting untuk memastikan bahwa teknologi ini dimanfaatkan secara optimal. Pemimpin harus mampu mengarahkan tim mereka dalam mengadopsi dan menerapkan teknologi baru sambil menjaga kesejahteraan karyawan dan menjaga budaya organisasi yang positif (Hakim et al., 2024). Menurut Ramadani et al (2024), kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung produktivitas dan inovasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga berfungsi sebagai inspirator dan motivator bagi karyawan, menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran dan kolaborasi.

Dalam konteks ini, budaya organisasi yang kuat, yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan kolaborasi, dapat mendorong karyawan untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Schein (2004) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah cara anggota organisasi berpikir tentang cara mengatasi masalah internal dan eksternal. Budaya yang inklusif dan inovatif sangat penting untuk menarik dan mempertahankan talenta, serta untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi.

Dalam era yang ditandai oleh ketidakpastian dan perubahan cepat, organisasi perlu memiliki pemimpin yang mampu menavigasi tantangan ini. Menurut Saebah &

PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM DI ERA INDUSTRI 5.0

Merthayasa, (2023), kepemimpinan yang baik melibatkan kemampuan untuk menciptakan visi yang jelas dan membangun kepercayaan di antara anggota tim. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan akan menciptakan budaya organisasi yang kuat, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja SDM yang lebih baik.

Oleh karena itu, penelitian ini mencari tahu bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja SDM di era Industri 5.0. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Data sekunder yang dikumpulkan dan dianalisis dari berbagai studi yang relevan digunakan dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja SDM di era Industri 5.0, berbagai laporan, artikel, dan jurnal terkait akan dibaca.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan di Era Industri 5.0

Kepemimpinan adalah proses yang melibatkan pengaruh seorang pemimpin terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks Industri 5.0, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pengelolaan tugas dan pencapaian target semata, tetapi juga pada pengembangan hubungan yang kuat antara pemimpin dan karyawan. Hal ini penting mengingat bahwa di era yang semakin terhubung secara digital ini, pemimpin perlu membangun kedekatan dengan karyawan agar dapat memahami kebutuhan dan aspirasi mereka. Kepemimpinan yang efektif di Industri 5.0 mengharuskan pemimpin untuk menjadi fasilitator yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan kolaborasi. Selain itu, pemimpin perlu memahami bahwa perubahan teknologi yang cepat memerlukan penyesuaian dalam gaya kepemimpinan, yang tidak hanya memotivasi tetapi juga menginspirasi karyawan untuk beradaptasi dengan tantangan baru.

Gaya kepemimpinan transformasional, yang mengutamakan motivasi, inspirasi, dan pemberdayaan individu, sangat relevan di era Industri 5.0 ini. Pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada pengelolaan kinerja, tetapi juga berusaha

mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan bersama. Dengan menciptakan visi yang memotivasi dan memberikan dukungan emosional, pemimpin transformasional mampu meningkatkan keterlibatan dan kinerja individu yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Futika et al. (2018) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan menjadi lebih produktif, serta memperkuat kolaborasi antar tim. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya sebagai pengarah, tetapi juga sebagai katalisator perubahan yang memfasilitasi pencapaian potensi terbaik karyawan dan organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, dan praktik yang diterima dan dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang pada gilirannya membentuk cara organisasi beroperasi. Menurut Saputra et al (2020), budaya organisasi berfungsi sebagai landasan yang menentukan pola perilaku dan cara bertindak dalam lingkungan kerja. Budaya ini tidak hanya mempengaruhi cara individu berinteraksi satu sama lain, tetapi juga bagaimana mereka menjalankan tugas, membuat keputusan, dan beradaptasi dengan perubahan. Sebuah budaya yang kuat dan positif mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan, karena karyawan merasa dihargai dan terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang mendukung pengembangan budaya yang sehat dan selaras dengan tujuan organisasi menjadi sangat penting.

Elemen-elemen utama dalam budaya organisasi meliputi visi, misi, nilai-nilai inti, serta praktik-praktik yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja. Budaya organisasi yang inklusif dan mendukung kolaborasi akan menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan inovatif. Dalam budaya yang demikian, setiap individu merasa memiliki peran yang berarti dan diberdayakan untuk berkontribusi secara aktif, yang pada akhirnya mendorong terciptanya kerja sama yang lebih efektif diantara karyawan. Sebagai contoh, budaya yang mengutamakan komunikasi terbuka, rasa saling percaya, dan penghargaan terhadap keberagaman akan memperkuat kolaborasi di semua tingkat organisasi (Sunarso, 2020). Oleh karena itu, pemimpin perlu menciptakan dan

PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM DI ERA INDUSTRI 5.0

mempertahankan budaya organisasi yang mendukung keberagaman ide dan keterbukaan, guna membangun sebuah tim yang solid dan berdedikasi tinggi.

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)

Kinerja sumber daya manusia (SDM), yang diukur berdasarkan seberapa baik karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, merupakan komponen penting dalam keberhasilan organisasi. Kinerja, didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai ketika mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja yang baik mencakup pencapaian target, kualitas pekerjaan, efisiensi waktu, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi kerja yang berubah. Oleh karena itu, pengukuran kinerja SDM harus memperhatikan berbagai aspek, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, guna memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kontribusi seorang karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, kinerja SDM juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti kompetensi, motivasi, serta dukungan yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta mendapatkan dukungan yang memadai dari organisasi, akan lebih mampu mencapai kinerja yang optimal. Dalam hal ini, manajemen SDM berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karyawan melalui pelatihan, evaluasi, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Dengan demikian, pengukuran kinerja tidak hanya menjadi indikator pencapaian, tetapi juga sarana untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas SDM dalam jangka panjang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, seperti kemampuan, motivasi, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sangat menentukan seberapa efektif mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Namun, kemampuan semata tidak cukup untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi karyawan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi faktor penentu lain yang mempengaruhi sejauh mana mereka berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Dukungan dari organisasi melalui budaya yang mendukung dan menciptakan lingkungan kerja yang positif juga memainkan

peran yang signifikan. Budaya organisasi yang sehat dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka, dan mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Selain itu, komitmen organisasi juga memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Putra, (2015), komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dan bertanggung jawab terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi, karena mereka merasa memiliki hubungan yang kuat dengan visi dan nilai-nilai perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun komitmen yang tinggi melalui penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan yang terus menerus bagi karyawan. Dengan kombinasi kemampuan, motivasi yang tinggi, dukungan budaya organisasi yang baik, dan komitmen terhadap organisasi, kinerja SDM dapat ditingkatkan secara signifikan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hubungan antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja SDM

1. Interaksi Kepemimpinan dan Budaya

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif dan produktif. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan iklim yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pertumbuhan bersama. Sebagai contoh, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat membangun budaya yang mengedepankan komunikasi terbuka, saling percaya, dan pemberdayaan, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk berbagi ide, berkolaborasi, dan berinovasi. Menurut Mesiono et al. (2024), pemimpin yang efektif menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung, yang sangat penting dalam era yang mengutamakan perubahan cepat dan adaptasi terhadap teknologi baru. Dengan kepemimpinan yang menginspirasi, budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan kolaborasi akan tercipta, yang tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan.

2. Dampak pada Kinerja SDM

PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM DI ERA INDUSTRI 5.0

Kinerja SDM sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang baik. Penelitian oleh Mesiono et al. (2024) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen tinggi terhadap tujuan organisasi cenderung lebih produktif dan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Oleh karena itu, Perusahaan harus membuat rencana yang kuat untuk memasukkan kepemimpinan yang inspiratif ke dalam budaya perusahaan yang mendukung agar karyawan dapat berkembang. Dengan adanya budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang baik, karyawan akan merasa dihargai, terlibat, dan lebih berkomitmen, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal dan tujuan jangka panjang perusahaan.

Konteks Industri 5.0 dan Tantangan SDM

1. Perubahan Teknologi dan Adaptasi

Era Industri 5.0 menuntut adaptasi cepat terhadap perubahan teknologi, sehingga karyawan harus memiliki keterampilan yang relevan untuk menggunakan teknologi baru secara efektif. Dalam konteks ini, budaya yang mendukung pembelajaran dan inovasi menjadi sangat penting untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang terus berkembang (Aulia & Aslami, 2023). Kesiapan dalam mengadopsi teknologi baru serta kemauan untuk terus belajar dan berinovasi akan menjadi kunci keberhasilan dalam era ini, memungkinkan perusahaan dan individu untuk tetap kompetitif dan produktif. Selain itu, kolaborasi antara manusia dan teknologi semakin ditekankan, di mana kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan pemecahan masalah menjadi semakin bernilai. Organisasi perlu mendorong lingkungan yang mendukung pengembangan keterampilan ini agar karyawan dapat memanfaatkan teknologi secara optimal dan mendorong terciptanya solusi inovatif yang dapat membawa keuntungan berkelanjutan.

2. Generasi Milenial dan Gen Z

Kehadiran generasi milenial dan Gen Z di tempat kerja membawa tantangan baru bagi perusahaan. Generasi ini dikenal sebagai pengguna teknologi yang mahir dan

cepat beradaptasi dengan perkembangan digital. Namun, disisi lain, mereka cenderung mengharapkan lingkungan kerja yang fleksibel, inklusif, dan memungkinkan pertumbuhan pribadi. Sikap yang lebih kritis terhadap nilai-nilai perusahaan dan pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan juga menjadi aspek penting yang mempengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja.

Oleh karena itu, menciptakan budaya organisasi yang menarik dan mampu memenuhi harapan generasi ini adalah kunci untuk kesuksesan jangka panjang (Rasulong et al., 2024). Perusahaan harus berfokus pada strategi yang memprioritaskan keterlibatan karyawan, kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta pendekatan kepemimpinan yang transparan dan kolaboratif. Hal Ini tidak hanya membantu mempertahankan talenta terbaik, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif di mana inisiatif dan inovasi dapat berkembang secara optimal.

Inovasi dalam Manajemen SDM

1. Definisi dan Pentingnya Inovasi

Inovasi dalam manajemen sumber daya manusia mencakup pengembangan dan penerapan metode baru untuk mengelola karyawan, meningkatkan keterlibatan, dan mencapai hasil yang lebih baik. Inovasi ini dapat mencakup pendekatan baru dalam perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan (Aini et al., 2024).

2. Pengaruh Terhadap Kinerja SDM:

Penerapan praktik inovatif dalam manajemen SDM dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Misalnya, penggunaan teknologi dalam pelatihan karyawan, seperti pembelajaran berbasis digital atau platform e-learning, dapat meningkatkan aksesibilitas dan efektivitas program pelatihan (Nikmah et al., 2023).

Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan

1. Perasaan positif yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaan mereka disebut kepuasan kerja. Hal ini mencerminkan sejauh mana individu merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka dan seberapa jauh pekerjaan tersebut memenuhi harapan dan kebutuhan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat beragam,

PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM DI ERA INDUSTRI 5.0

termasuk lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas yang memadai, serta dukungan dari perusahaan untuk menciptakan suasana yang aman dan nyaman.

Selain lingkungan fisik, imbalan yang adil dan kompetitif juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Karyawan cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi jika imbalan yang diterima sepadan dengan kontribusi mereka. Hubungan interpersonal yang positif, baik dengan rekan kerja maupun atasan, turut mempengaruhi tingkat kepuasan. Interaksi yang baik menciptakan rasa kebersamaan, dukungan, dan kerja sama yang dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi stres (Caesar Akbar et al., 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini agar dapat mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Keterlibatan karyawan merujuk pada tingkat emosional, kognitif, dan fisik yang mereka berikan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, tetapi juga menunjukkan dedikasi, antusiasme, dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas dan kesuksesan jangka panjang perusahaan (Achmad Fauzi & Manao, 2023). Keterlibatan ini juga berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Membangun budaya organisasi yang mempromosikan keterlibatan karyawan memerlukan pendekatan yang holistik, termasuk komunikasi yang terbuka, pengakuan atas kontribusi, dan peluang pengembangan karier. Lingkungan yang mendukung, di mana karyawan merasa didengar dan dihargai, dapat mendorong mereka untuk berkontribusi lebih banyak dan merasa lebih terikat dengan tujuan organisasi. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan menciptakan tim yang lebih solid serta inovatif, yang dapat menghadapi tantangan dengan lebih efektif dan menjaga keunggulan kompetitif perusahaan.

Diversity and Inclusion (Keberagaman dan Inklusi)

1. Keberagaman merujuk pada variasi dalam karakteristik individu di tempat kerja, termasuk latar belakang, gender, etnis, dan keahlian. Keberagaman ini membawa berbagai perspektif yang dapat memperkaya ide dan pendekatan dalam menyelesaikan masalah serta mendorong inovasi. Inklusi, di sisi lain, adalah upaya untuk membuat lingkungan di mana setiap orang merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi (Roberson, 2019). Kombinasi keberagaman dan inklusi yang efektif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara, tetapi juga meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan memaksimalkan potensi setiap individu dan membangun tim yang lebih kuat serta adaptif.
2. Organisasi yang menerapkan kebijakan keberagaman dan inklusi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa keberagaman dalam tim dapat mendorong kreativitas, inovasi, dan pengambilan keputusan yang lebih baik karena berbagai perspektif yang ada memungkinkan solusi yang lebih komprehensif dan efektif (Hunt et al., 2015). Budaya yang mendukung keberagaman dan inklusi juga menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan inklusif bagi karyawan dari berbagai latar belakang, sehingga meningkatkan kepuasan, keterlibatan, dan retensi karyawan. Hal ini berkontribusi pada keberhasilan organisasi dengan menciptakan tim yang lebih solid, adaptif, dan siap menghadapi tantangan, sekaligus memperkuat reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang progresif dan terbuka.

Peran Teknologi dalam Manajemen SDM

1. Teknologi memainkan peran yang semakin penting dalam manajemen SDM, mulai dari sistem manajemen sumber daya manusia (HRMS) hingga analitik data untuk pengambilan keputusan yang lebih cerdas. Dengan memanfaatkan teknologi, perusahaan dapat mengotomatiskan berbagai proses administratif, seperti penggajian, rekrutmen, dan manajemen kinerja, yang sebelumnya memakan waktu dan sumber daya. Otomatisasi ini meningkatkan efisiensi dan memungkinkan tim HR untuk lebih fokus pada tugas-tugas strategis yang berdampak langsung pada pengembangan karyawan. Selain itu, analitik data

PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM DI ERA INDUSTRI 5.0

membantu perusahaan dalam memahami tren kinerja, keterlibatan, dan kebutuhan pelatihan, sehingga dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih tepat sasaran untuk mengoptimalkan pengalaman karyawan dan mendorong hasil bisnis yang lebih baik (Stone et al., 2015).

2. Meskipun teknologi membawa banyak manfaat, perusahaan juga menghadapi tantangan dalam mengimplementasikannya. Salah satu tantangan utama adalah kecemasan karyawan terhadap kemungkinan penggantian pekerjaan oleh otomatisasi dan kekhawatiran akan kurangnya keterampilan yang dibutuhkan untuk mengoperasikan teknologi baru. Perasaan ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan keterlibatan karyawan jika tidak ditangani dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan pelatihan dan dukungan yang memadai guna memastikan transisi yang sukses ke teknologi baru. Pelatihan yang efektif tidak hanya membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang relevan, tetapi juga membangun kepercayaan diri mereka dalam menghadapi perubahan. Langkah-langkah ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana teknologi dilihat sebagai alat untuk mendukung dan meningkatkan kinerja, bukan ancaman bagi stabilitas pekerjaan (Friedman & Greenberg, 2020).

Pembangunan Karir dan Pengembangan Karyawan

Pembangunan karir merujuk pada proses di mana individu mengelola dan merencanakan jalur karir mereka dalam organisasi. Proses ini melibatkan identifikasi tujuan jangka panjang, pengembangan keterampilan, dan strategi untuk mencapai pertumbuhan profesional. Pengembangan karyawan mencakup berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, termasuk pelatihan, program pengembangan, mentoring, dan coaching (Higgins & Kram, 2001). Upaya ini tidak hanya membantu individu mencapai potensi mereka secara maksimal, tetapi juga mendukung perencanaan suksesi dan mempersiapkan karyawan untuk peran-peran yang lebih menantang dalam organisasi.

Program pengembangan karir yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Dengan adanya dukungan yang berkelanjutan, karyawan cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada

gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Hal ini juga membantu organisasi mempertahankan talenta terbaik, mengurangi turnover, dan membangun tim yang kuat.(Wahdiniawati et al., 2023), perusahaan yang secara proaktif mendukung pengembangan karir karyawan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih siap dalam menghadapi perubahan serta tantangan pasar yang dinamis. Program pengembangan karir yang terstruktur dengan baik menciptakan nilai tambah tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing dan fleksibilitas organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi literatur melihat bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM) di era Industri 5.0. Studi literatur review dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji berbagai literatur dan penelitian terdahulu yang relevan, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai topik yang sedang diteliti. Pendekatan ini dianggap tepat mengingat kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan aspek yang dinamis dan terus berkembang dalam konteks transformasi industri saat ini.

Langkah pertama dalam metode ini adalah melakukan pencarian literatur yang relevan melalui berbagai basis data akademik dan sumber industri, seperti Google Scholar, JSTOR, dan jurnal-jurnal terkemuka di bidang manajemen SDM dan organisasi. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi "kepemimpinan dalam Industri 5.0," "budaya organisasi," "kinerja SDM," dan "transformasi digital." Seleksi literatur dilakukan dengan mempertimbangkan relevansi terhadap tema penelitian, kebaruan, serta keandalan sumber.

Setelah literatur yang relevan terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan sintesis tematik. Teknik sintesis ini dilakukan dengan cara mengelompokkan literatur ke dalam tema-tema utama, yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja SDM. Sintesis tematik memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tren, serta kesenjangan pengetahuan yang ada dalam literatur sebelumnya. Selain itu, metode ini juga membantu dalam memetakan isu-isu yang sering dihadapi oleh organisasi terkait penerapan kepemimpinan dan budaya organisasi.

PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM DI ERA INDUSTRI 5.0

Proses analisis dilakukan dengan cara membandingkan dan mengkontraskan berbagai temuan dalam literatur yang telah dikumpulkan. Fokus analisis diarahkan pada bagaimana kepemimpinan yang adaptif dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung, dan sebaliknya, bagaimana budaya tersebut dapat memperkuat efektivitas kepemimpinan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang seimbang mengenai manfaat dan tantangan dalam mengintegrasikan kepemimpinan dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja SDM.

Dalam upaya meningkatkan validitas hasil, metode triangulasi literatur akan digunakan. Triangulasi ini melibatkan penggunaan berbagai jenis sumber data, seperti jurnal akademik, laporan industri, serta kajian empiris. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan bias yang mungkin muncul dari satu jenis sumber dan memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan memiliki dasar yang kuat. Analisis triangulasi juga memungkinkan peneliti untuk menguji konsistensi temuan dari berbagai perspektif, baik akademik maupun praktis.

Akhirnya, hasil dari literatur review ini akan disajikan dalam bentuk narasi yang sistematis, yang menggambarkan hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja SDM di era Industri 5.0. Kesimpulan penelitian akan berfokus pada implikasi praktis bagi manajer SDM dan pemimpin organisasi, serta memberikan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut. Studi ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan di bidang kepemimpinan dan budaya organisasi, sekaligus memberikan panduan bagi organisasi dalam merencanakan strategi yang efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM

Studi menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang mampu menciptakan visi yang jelas dan memberi inspirasi kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka. pemimpin yang transformasional tidak hanya mengarahkan tetapi juga memberdayakan karyawan untuk berkontribusi secara aktif, yang pada gilirannya mendorong kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, Gaya kepemimpinan yang memungkinkan karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan telah terbukti meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan, yang pada gilirannya

menghasilkan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Saebah & Merthayasa, (2023), yang menemukan bahwa kepemimpinan yang mendorong kreativitas dan inovasi karyawan dapat membuat tempat kerja yang positif dan produktif.

Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja

Budaya organisasi yang kuat sangat membantu kinerja SDM. dinyatakan oleh Schein (2004), budaya sebuah organisasi menghasilkan berbagai asumsi yang dipelajari dan diinternalisasi oleh orang-orang di dalamnya. Budaya yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan kolaborasi mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang berdampak positif pada kinerja.

Menurut Saebah & Merthayasa, (2023), budaya kerja yang inovatif dan inklusif cenderung memiliki tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan mereka, mereka lebih mungkin untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka.

Interaksi antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi saling berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja SDM. Pemimpin yang mengadopsi pendekatan kolaboratif dan memberdayakan karyawan cenderung menciptakan budaya yang positif dan produktif. Sebaliknya, budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat efektivitas kepemimpinan.

Misalnya, penelitian oleh Almaajid et al. (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik dapat membentuk budaya organisasi yang adaptif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Budaya yang mendukung inovasi dan kreativitas membuat karyawan lebih berani untuk mengambil risiko dan mencoba pendekatan baru, yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja organisasi.

Tantangan dalam Menerapkan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Meskipun ada banyak keuntungan dari kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang kuat, ada beberapa masalah yang harus diatasi. Pertahanan terhadap perubahan merupakan tantangan utama. Karyawan mungkin merasa tidak nyaman

PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM DI ERA INDUSTRI 5.0

menggunakan teknologi baru atau mengalami perubahan dalam lingkungan kerja mereka. Meskipun ada banyak keuntungan dari kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang kuat, ada beberapa masalah yang harus diatasi. Pertahanan terhadap perubahan merupakan tantangan utama. Karyawan mungkin merasa tidak nyaman menggunakan teknologi baru atau mengalami perubahan dalam lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, pemimpin perlu berperan aktif dalam mengelola perubahan dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk membantu karyawan beradaptasi. Selain itu, kebutuhan untuk meningkatkan literasi digital di kalangan karyawan menjadi semakin penting dalam konteks Industri 5.0. Perusahaan harus menyediakan pelatihan dan sumber daya yang memadai untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan teknologi baru dengan baik (Fareed et al., 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini telah mengeksplorasi peran penting kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) di era Industri 5.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan inovatif berfungsi sebagai pendorong utama dalam menciptakan budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberdayakan, dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Penelitian ini telah mengeksplorasi peran penting kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) di era Industri 5.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang inovatif dan adaptif adalah faktor utama yang mendorong budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberdayakan, dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan.

Budaya organisasi yang kuat, yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dan kolaborasi, terbukti memiliki dampak yang mendalam pada kinerja SDM. Ketika budaya organisasi mendukung inovasi dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan

untuk memperkuat sinergi antara kepemimpinan dan budaya organisasi agar dapat menavigasi tantangan dan peluang yang dihadirkan oleh revolusi industri saat ini.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat di implementasikan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja SDM:

1. **Pengembangan Kepemimpinan:** Perusahaan perlu menyusun program pengembangan kepemimpinan yang fokus pada keterampilan kepemimpinan transformasional, yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan. Pelatihan ini seharusnya mencakup aspek-aspek seperti komunikasi efektif, pengambilan keputusan, dan manajemen perubahan.
2. **Pembangunan Budaya Organisasi yang Inklusif:** Organisasi harus berinvestasi dalam menciptakan dan memelihara budaya yang inklusif dan inovatif. Ini termasuk pengembangan kebijakan yang mendukung keragaman dan pemberdayaan karyawan, serta menyediakan platform untuk kolaborasi yang efektif di seluruh tingkat organisasi.
3. **Literasi Digital dan Pelatihan Berkelanjutan:** Dalam konteks transformasi digital, penting bagi perusahaan untuk menyediakan pelatihan berkelanjutan yang meningkatkan literasi digital karyawan. Program pelatihan ini akan memastikan bahwa karyawan tidak hanya siap menghadapi teknologi baru, tetapi juga dapat memanfaatkannya secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari.
4. **Evaluasi dan Umpan Balik:** Organisasi harus menerapkan sistem evaluasi kinerja yang komprehensif yang mencakup umpan balik konstruktif dari karyawan. Melalui umpan balik yang efektif, perusahaan dapat mengenali kekuatan dan kelemahan dalam kepemimpinan dan budaya organisasi, sehingga dapat melakukan perbaikan yang diperlukan.
5. **Penelitian Lanjutan:** Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi dampak jangka panjang dari kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja SDM di berbagai sektor industri. Penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan model yang lebih holistik dan adaptif dalam manajemen SDM di era yang terus berubah.

PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM DI ERA INDUSTRI 5.0

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja SDM mereka tetapi juga membangun fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan dan keberhasilan di masa depan

DAFTAR REFERENSI

- Achmad Fauzi, & Manao, M. (2023). Faktor Kebijakan Kedisiplinan Sumber Daya Manusia, Corporate Social Responsibility “Csr”, Peningkatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Skm. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67–80. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.740>
- Aini, Z., Sanisah, S., & Marlina, M. (2024). Inovasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul di Era Globalisasi. *Sosial Simbiosis: Jurnal Integrasi ...*, 3. <https://journal.lpkd.or.id/index.php/Sosial/article/view/431>
- Aulia, R., & Aslami, N. (2023). The Role of Change Management in Facing Challenges and Optimizing Opportunities in the Digital Age. *Journal of Nusantara Economic Science (JNES) e-ISSN*, 1(2), 2986–9463.
- Caesar Akbar, M., Sukarwoto, S., & Kurnia Silaen, N. (2023). Peran Faktor Kebersamaan Dan Kekeluargaan Dalam Meningkatkan Prestasi Taruna Taruni Di Politeknik Penerbangan Medan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(6), 1729–1740. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i6.927>
- Futika, P., Lestari, A. N., Christie, C. D. Y., & Imam, S. (2018). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66–73. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p66-73>
- Hakim, L. Al, Daylami, I., & Azmy, A. (2024). *Peran Kepemimpinan dalam Mendukung Transformasi Teknologi di Organisasi: Studi Kasus di Sektor Teknologi Informasi dan Komunikasi*. 2(10), 1006–1025.
- Ilman, A., Robyh, A., & Hariyadi, S. (2024). *Dampak Perkembangan Ai (Artificial Intelligence)*. 9(2).

- Margiono, A. (2024). Inovasi Berkelanjutan Strategi Manajemen Untuk Menghadapi Disrupsi Teknologi Di 2024. *Jurnal Inovasi Global*, 2(3), 543–551.
- Mesiono, M., Wasiyem, W., Zakiyah, N., Fahrezi, M., Nursakinah, I., & Taufiq Azhari, M. (2024). Dinamika Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Tantangan dan Strategi Manajemen untuk Menanggapi Perubahan Cepat di Era Globalisasi. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 3146–3153. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3789>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Muktamar, A. (2024). Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243–264. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i2.135>
- Rasulong, I., Salam, R., Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). Implikasi Kepribadian Gen Z Bagi Daya Saing Organisasi: Suatu Kajian Sytematic Literature Review. *Liquidity Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 13–20.
- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan Bisnis yang Disebabkan oleh Krisis Global. *Syntax Idea*, 5(7), 865–871. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2517>
- Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Trias Politika. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99.
- Sunarso, A. (2020). Agus Revitalisasi Pendidikan Karakter Melalui Internalisasi Pendidikan Agama Islam (Pai) Dan Budaya Religius. *Jurnal Kreatif: Jurnal Kependidikan Dasar*, 10(2), 155–169. <https://journal.unnes.ac.id/nju/kreatif/article/view/23609/10082>
- Wahdiniawati, A. S., Lubis, M. F., & Sari, M. B. V. (2023). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang

PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM DI ERA INDUSTRI 5.0

Berkelanjutan. *Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan*, 7, 1–11.