



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 338-348

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengembangan Kompetensi Karyawan Berbasis AI untuk Meningkatkan Produktivitas Pada PT Indomarco Prismatama Tbk.

Anwar Tahir^{1✉}, Parawansa², Gusrah³

Politeknik Maritim AMI Makassar

Email: anwarthr@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai berbasis kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) terhadap produktivitas karyawan di PT Indomarco Prismatama Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian operasional dan manajerial perusahaan. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling, dengan total 99 responden yang dipilih berdasarkan relevansi tugas dengan penerapan teknologi AI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berbasis AI memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Analisis regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 68,9%, yang berarti bahwa kompetensi berbasis AI menjelaskan sebagian besar variabilitas produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya program pelatihan dan pengembangan SDM berbasis teknologi untuk mendukung efisiensi operasional dan pertumbuhan bisnis perusahaan.

Kata Kunci: *Kompetensi Berbasis AI, Produktivitas Karyawan.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of employee competency based on artificial intelligence (AI) on employee productivity at PT Indomarco Prismatama Tbk. The research method used is quantitative with a survey approach. The population in this study were all employees working in the company's operational and managerial divisions. The sample was taken using a purposive sampling technique, with a total of 99 respondents selected based on the relevance of the task to the application of AI technology. The results of the study indicate that AI-based competency has a significant effect on increasing employee productivity. Regression analysis shows a determination coefficient value of 68.9%, which means that AI-based competency explains most of the variability in employee productivity. This finding emphasizes the importance of technology-based HR training and development programs to support operational efficiency and company business growth.

Keywords: AI-Based Competency, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Dalam era digital saat ini, kemajuan teknologi telah membawa dampak yang signifikan terhadap sektor ritel, termasuk bagi PT Indomarco Prismatama Tbk, yang merupakan salah satu pelaku utama dalam industri ritel modern di Indonesia. Perubahan kebutuhan pelanggan yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk beradaptasi dan berinovasi dalam menawarkan produk dan layanan. Penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dalam rantai pasokan ritel dapat meningkatkan pemanfaatan sumber daya dan pelayanan pelanggan, yang pada gilirannya meningkatkan perhatian terhadap kebutuhan pelanggan (Ishfaq et al., 2021; Asriyanto, A., & Citta, A. B. 2022). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengadopsi teknologi baru untuk tetap relevan dan kompetitif. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh PT Indomarco Prismatama Tbk adalah pengembangan kompetensi karyawan. Kompetensi ini menjadi kunci dalam menghadapi perubahan yang cepat dalam teknologi dan kebutuhan pelanggan.

Fenomena lain yang mencuat adalah rendahnya tingkat adopsi teknologi oleh karyawan di beberapa unit kerja, yang mengakibatkan kurang optimalnya produktivitas. Berdasarkan data internal perusahaan, masih terdapat kesenjangan kompetensi antara karyawan yang telah terlatih menggunakan teknologi digital dengan yang belum. Hal ini memengaruhi kemampuan perusahaan untuk merespons kebutuhan pasar secara cepat dan tepat. Tanpa adanya intervensi yang memadai, kesenjangan ini dapat menjadi penghambat utama bagi perusahaan dalam meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan pengalaman pelanggan yang unggul.

(Tan, Y. C., et., al., 2022). Selain itu, berdasarkan pengamatan pada beberapa perusahaan ritel lainnya yang telah sukses mengadopsi AI dalam program pelatihan karyawan, tercatat peningkatan produktivitas yang signifikan. Contohnya adalah penggunaan AI untuk memberikan pelatihan simulasi berbasis skenario yang relevan dengan pekerjaan sehari-hari karyawan. Keberhasilan ini memberikan gambaran bahwa AI memiliki potensi besar untuk mengatasi tantangan yang dihadapi PT Indomarco Prismaatama Tbk. Dengan demikian, langkah-langkah strategis perlu dirancang agar adopsi teknologi AI tidak hanya sekadar menjadi tren, tetapi juga memberikan dampak nyata pada pengembangan kompetensi karyawan dan produktivitas perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan kompetensi karyawan berbasis AI di PT Indomarco Prismaatama Tbk. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi permasalahan mendasar yang dihadapi perusahaan dalam implementasi teknologi ini, sekaligus memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan pendekatan yang tepat, AI dapat menjadi alat transformasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada hasil.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian explanatory survey. Tipe ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang tidak hanya menggambarkan atau menjelaskan fakta empiris di lapangan, tetapi juga menganalisis pengaruh antar variabel. (Wangeci, W. F., et, al., 2021). Dengan demikian, penelitian ini mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai hubungan antara pengembangan kompetensi karyawan berbasis AI dengan produktivitas kerja. Pendekatan yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yang memungkinkan peneliti untuk mengukur secara objektif hubungan antar variabel melalui data numerik dan analisis statistik.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indomarco Prismaatama Tbk, di mana sebanyak 99 orang dipilih sebagai responden. Pemilihan responden dilakukan secara representatif untuk memastikan hasil penelitian mencerminkan kondisi populasi secara akurat. Para responden diminta untuk menjawab angket yang telah dirancang berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian, yaitu kompetensi karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Angket ini bertujuan untuk menggali informasi terkait pengalaman, persepsi, dan tingkat produktivitas yang dirasakan oleh karyawan, serta bagaimana teknologi berbasis AI

mendukung pengembangan kompetensi mereka. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi studi lapangan dan studi kepustakaan. Studi lapangan dilakukan dengan cara observasi partisipan, yaitu pengamatan langsung terhadap aktivitas dan dinamika kerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Tbk. Teknik ini memberikan pemahaman yang lebih nyata terhadap situasi kerja, pola kerja, dan penerapan teknologi di perusahaan. (Grossmeier, J., et, al.,2020). Sementara itu, studi kepustakaan dilakukan dengan mengkaji berbagai literatur, artikel, dan laporan terkait pengembangan kompetensi karyawan berbasis teknologi, khususnya AI, serta teori produktivitas kerja.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. (Sugiyono., 2010). Metode ini dipilih karena sesuai untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara satu variabel independen (kompetensi karyawan) dan satu variabel dependen (produktivitas kerja). Proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk memastikan akurasi hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Indikator-indikator dalam setiap variabel penelitian dituangkan ke dalam pernyataan tertutup, dimana setiap pernyataan angket memiliki lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Alternatif tersebut diberi skor dari 5 sampai 1 untuk pernyataan yang positif dan skor 1 sampai 5 untuk pernyataan yang negatif.

Hasil uji validitas terhadap variabel kompetensi pegawai (X) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan

Item	R	r tabel	Ket.
1	0.548	0,202	Valid
2	0.698	0,202	Valid
3	0.809	0,202	Valid
4	0.699	0,202	Valid
5	0.666	0,202	Valid
6	0.834	0,202	Valid
7	0.844	0,202	Valid
8	0.607	0,202	Valid
9	0.631	0,202	Valid

Sumber data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1 diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk Variabel Kompetensi menunjukkan bahwa semua pernyataan valid, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya. Uji validitas untuk variabel Y (produktivitas kerja karyawan) yang terdiri dari 9 item pernyataan semuanya valid. Hasil uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Produktivitas kerja karyawan

Item	R	r tabel	Ket.
1	0.645	0,202	Valid
2	0.754	0,202	Valid
3	0.796	0,202	Valid
4	0.711	0,202	Valid
5	0.685	0,202	Valid
6	0.681	0,202	Valid
7	0.866	0,202	Valid
8	0.711	0,202	Valid
9	0.799	0,202	Valid

Sumber data diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk Variabel Produktivitas kerja menunjukkan bahwa semua pernyataan valid, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya. Selanjutnya, Keputusan koefisien reliabilitas dari masing-masing variabel sebagaimana terlihat pada Tabel 3. Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas yang sudah reliabel. Keputusan hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur seluruh item dari variabel kompetensi pegawai dan produktivitas kerja pegawai, sebagaimana telah dioperasionalkan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalan atau kekonsistennannya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Realibilitas	*Rujukan	Ket.
Kompetensi berbasis AI (X)	0.879	+0.85- +0.88	Sangat Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.892	+0.86- +0.88	Sangat Reliabel

Sumber data diolah 2024

Pada struktur dari variabel X ke Y diuji berapa besar pengaruh variabel kompetensi berbasis AI terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah SPSS. Adapun hasil SPSS dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4 Koefisien Korelasi Multipel

Model Summary				
Model	R	R. Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the estimate
1	.831 ^a	.699		2.71184

a. Predictors: (Constant), X

Sumber data diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.699 berarti bahwa 69.9% variabilitas produktivitas kerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini kompetensi pegawai, yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar koefisien determinasi (R² = 69.9%) atau 69.9% ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar $r_{e} = 1 - R^2 = 0.311$ (error). Besarnya koefisien jalur untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai-nilai Standardized Coefficients

Model	Coefficients*				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.756	2.192		2.166	.034
X	.845	.061	.840	13.899	.000

a. Dependent Variabel: Y

Sumber data diolah 2024

Tabel tersebut menjelaskan nilai standaridized cofficients atau koefisien jalur dari variabel kompetensiterhadap variabel kinerja, yaitu koefisien jalur dari X ke Y = 0.840. Hasil pengolahan data dapat dibuat dalam bentuk diagram jalur dan persamaan struktural dengan menyertakan koefisien estimasi hasil pengolahan data, maka persamaan strukturalnya adalah:

$$Y = b_1 X + \epsilon$$

$$Y = 0.840X + \epsilon$$

dimana:

X = Kompetensi pegawai

Y = Produktivitas kerja karyawan

ϵ = Epsilon

Mengacu pada tabel koefisien korelasi multiple untuk struktur yang diuji menunjukkan nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel eksogenus yang diuji adalah sebesar $R^2 = 69.9\%$. Nilai determinasi multipel ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi multipel $R = 0.840$. Nilai R^2 ini menunjukkan bahwa derajat pengaruh kompetensi sangat erat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut, selanjutnya dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh dari variabel X ke Y adalah 0.689 yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien $R = 0.840$, sedangkan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti adalah sebesar 0.311.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Tbk.

Hasil analisis uji kontribusi pengaruh menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,699 atau 69,9%. Ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, yang terdiri dari komponen sikap, pengetahuan, dan keterampilan, memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang diungkapkan oleh (Wiratama, 2023; Citta, A. B., & Arfiany, A., 2019), yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, Baharuddin et al. (2022) juga menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, yang menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi dalam konteks produktivitas.

Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa para karyawan PT Indomarco Prismatama Tbk telah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensinya, baik dari komponen sikap, pengetahuan, maupun keterampilan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Wijayanto et al. (Wijayanto et al., 2021), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan kepuasan kerja dapat berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut. Kesesuaian antara tanggung jawab dan fungsi masing-masing bagian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan juga merupakan salah satu syarat dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, seperti yang diungkapkan oleh

Supriyatno et al. (Supriyatno et al., 2021), yang menekankan pentingnya kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas.

Kondisi faktual ini memperlihatkan pentingnya komponen sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan. Kompetensi karyawan merupakan bagian penting dalam memudahkan pencapaian organisasi. Banyak fakta menunjukkan bahwa kegagalan yang dialami oleh suatu organisasi sering kali disebabkan oleh lemahnya faktor kompetensi. Dalam hal ini, PT Indomarco Prismatama Tbk. memandang pentingnya faktor kompetensi dalam menunjang produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh Khatimah Khatimah (2023) juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan relevansi pengembangan kompetensi dalam konteks produktivitas.

Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji

Berdasarkan hasil analisis diperoleh adanya pengaruh variabel kompetensi yang terdiri dari komponen sikap, pengetahuan, dan keterampilan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) yang berpengaruh sebesar 68,9% sedangkan selebihnya yaitu sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti tetapi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Tbk. Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar juga sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk selanjutnya variabel luar ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian di masa mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel yang multivarian. Penelitian lanjutan terhadap variabel luar ini akan mengembangkan khasanah keilmuan di bidang kebijakan publik untuk memberi kontribusi lebih banyak pada berbagai variabel yang dikembangkan bagi peningkatan pemahaman berbagai segi, guna menambah manfaat dalam meningkatkan kemajuan institusi publik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di simpulkan bahwa kompetensi karyawan pada PT Indomarco Prismatama Tbk telah dilaksanakan dengan cukup baik. Para karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan kompetensinya, baik dari aspek sikap, pengetahuan, maupun keterampilan. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya kesesuaian antara tanggung jawab dan fungsi masing-masing bagian dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan, sehingga mendukung tercapainya tujuan strategis perusahaan. Kesesuaian ini menjadi salah

satu elemen penting dalam menunjang produktivitas kerja karyawan. Dalam era transformasi digital, kompetensi berbasis teknologi, khususnya kecerdasan buatan (AI), menjadi faktor kunci yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Di PT Indomarco Prismatama Tbk, implementasi teknologi AI berpotensi besar untuk meningkatkan produktivitas karyawan, terutama dalam mendukung tugas-tugas seperti pengelolaan data penjualan, optimalisasi logistik, dan prediksi permintaan pasar.

Sebagai contoh, penerapan AI dalam analisis data lokasi toko memungkinkan perusahaan untuk membuat keputusan strategis yang lebih cepat dan akurat, seperti menentukan lokasi potensial untuk ekspansi cabang baru atau mengelola stok barang secara lebih efektif. Dengan demikian, karyawan yang memiliki kompetensi berbasis AI dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mendukung pertumbuhan bisnis perusahaan. Untuk menjaga keberlanjutan produktivitas dan daya saing, perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan dan pengembangan SDM berbasis teknologi AI secara terstruktur. Program ini dapat mencakup pelatihan, seminar, serta workshop yang mengajarkan keterampilan baru terkait pemanfaatan AI dalam operasional bisnis. Selain itu, evaluasi berkala terhadap program ini perlu dilakukan untuk memastikan bahwa implementasi teknologi sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mampu memberikan dampak positif yang nyata. Dengan langkah-langkah strategis tersebut, PT Indomarco Prismatama Tbk dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, meningkatkan produktivitas karyawan, serta menjaga posisi sebagai salah satu perusahaan terkemuka di industri ritel.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriyanto, A., & Citta, A. B. (2022). Pengaruh Sistem Informasi SDM dan Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas Perusahaan pada Kantor PT. Ocean Global Shipping. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 593-604.
- Citta, A. B., & Arfiany, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Competitiveness*, 8(1), 57-67.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.

- Grossmeier, J., Castle, P. H., Pitts, J. S., Saringer, C., Jenkins, K. R., Imboden, M. T., ... & Mason, S. T. (2020). Workplace well-being factors that predict employee participation, health and medical cost impact, and perceived support. *American Journal of Health Promotion*, 34(4), 349-358.
- Khatimah, H. (2023). Analisis Kompetensi Memediasi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(2), 28-43.
- Salingkat, M. P., Suleman, M. P., Syaqq, S., MM, M., & Batary Citta, S. E. (2024). Inovasi Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Unggul.
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif dan R&D. 2010. Bandung: Al-Fabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Administrasi, Bandung: Alvabeta.
- Tan, Y. C., Chandukala, S. R., & Reddy, S. K. (2022). Augmented reality in retail and its impact on sales. *Journal of Marketing*, 86(1), 48-66.
- Wangeci, W. F., Susan, W., & Gregory, N. (2021). Relationship Between Career Management Strategies and Employee Performance In State Corporations In Kenya.
- Wiratama, B. N. H. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Peran Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 1072-1085.
- Wijayanto, S. P., Derriawan, D., & Salim, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderator di Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(02), 292-303.
- Yusuf, M., & Anggraini, R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan, Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Radiatex Pekalongan: Dibuat Oleh Ririn Anggraini, Muhamad Yusuf, R. Irawan Supriyatno (Dosen dan Mahasiswa FEB Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan). *Neraca*, 17(1), 89-103.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2011. sMana-jemen sumber daya manusia. Bandung: Alvabeta.