

## **STRATEGI PENGEMBANGAN EKSTISTENSI KARYAWAN DI ERA DIITAL PERSPEKTIF TEORI CORE COMPETENCE**

**Yanthy Herawaty Purnama**

Universitas Dian Nusantara

yanthy.herawaty.purnama@undira.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi yang paling efektif untuk meningkatkan keberadaan karyawan di era digital, sekaligus memeriksa hubungannya dalam kerangka teori kompetensi inti. Metodologi untuk memperoleh data membutuhkan pendekatan yang ketat dalam mengamati dan mendokumentasikan data, yang kemudian dilakukan dengan teknik analisis seperti reduksi data, visualisasi, dan kesimpulan untuk mengekstrak temuan yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam lanskap era digital yang dinamis, implementasi strategi pengembangan karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan relevansinya, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan secara efektif terlibat dalam persaingan. Simpulan, strategi pengembangan karyawan menghasilkan keuntungan seperti mendapatkan keunggulan kompetitif, meningkatkan kemampuan beradaptasi, mendorong kolaborasi tim yang kuat, mendorong pertumbuhan karir yang berkelanjutan, dan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** Eksistensi Karyawan, Era Digital, Teori Kompetensi Inti

### **ABSTRACT**

*This study aims to identify and analyze the most effective strategies for increasing employee presence in the digital age, while examining their relationship within the framework of core competency theory. The methodology for obtaining data requires a rigorous approach in observing and documenting data, which is then carried out by analytical techniques such as data reduction, visualization, and inference to extract significant findings. The results of the study show that in a dynamic digital era landscape, the implementation of employee development strategies is very important for companies to maintain their relevance, adapt to changes, and engage effectively in competition. In conclusion, employee development strategies generate benefits such as gaining competitive advantage, increasing adaptability, encouraging strong team collaboration, encouraging sustainable career growth, and increasing organizational productivity and performance.*

**Keywords:** *Employee Existence, Digital Era, Core Competency Theory*

### **PENDAHULUAN**

Dunia kerja sangat dipengaruhi oleh dampak kemajuan digital dan transformasi teknologi yang dihasilkan di era digital yang terus berkembang (Gadzali, Gazalin, et al., 2023). Untuk mempertahankan relevansi dan daya saing dalam menghadapi keadaan yang terus berkembang, sangat penting bagi organisasi dan perusahaan untuk dengan

cepat menyesuaikan diri dan beradaptasi (Rustiawan, Gadzali, et al., 2023). Faktor penting yang perlu dipertimbangkan adalah eksistensi karyawan.

Konsep eksistensi karyawan berkaitan dengan kapasitas individu untuk mempertahankan relevansi, kompetensi, dan produktivitas dalam lingkungan kerja yang dinamis. Munculnya era digital telah membawa transformasi substansial dalam sifat persyaratan kerja dan kemahiran yang diperlukan untuk memenuhinya (Harini et al., 2023). Dampak dari kemajuan teknologi, termasuk kecerdasan buatan, otomatisasi, analisis data, dan digitalisasi proses bisnis, telah secara signifikan mengubah dinamika pekerjaan dan memengaruhi prasyarat pekerjaan di berbagai industri (Sudirjo et al., 2023). Munculnya digitalisasi dalam proses bisnis telah membawa perubahan transformatif dalam cara pekerjaan dilakukan di berbagai sektor, yang akibatnya memberikan dampak substansial pada prasyarat pekerjaan. Secara historis, sebagian besar tugas pekerjaan dilakukan dengan cara manual, menggunakan alat tradisional seperti kertas dan pena. Namun, kemunculan dan integrasi teknologi digital yang meluas telah membawa perubahan transformatif dalam paradigma ini. Transformasi dalam praktik kerja dapat dikaitkan dengan penerapan otomatisasi, integrasi data, dan pemanfaatan sistem informasi yang canggih. Otomatisasi proses bisnis memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi dan ketepatan operasional, sehingga memungkinkan penyelesaian tugas-tugas yang sebelumnya melelahkan dan mahal dengan cara yang lebih cepat, murah, dan mahir.

Dalam industri produksi dan manufaktur, telah terjadi adopsi sistem dan mesin robotik canggih yang menonjol, yang mengakibatkan tergesernya operasi manual yang padat karya dan monoton. Teknologi digital, termasuk perangkat lunak keuangan dan blockchain, telah secara signifikan mengubah proses transaksi dan pembayaran di sektor keuangan (Ausat, 2023). Selain itu, proses digitalisasi juga berdampak pada kualifikasi dan keterampilan yang dituntut oleh berbagai posisi pekerjaan. Dalam masyarakat kontemporer, kemahiran dalam memanfaatkan teknologi telah menjadi kompetensi penting di berbagai industri dan bidang. Sangat penting bagi karyawan untuk memiliki literasi digital, pemahaman yang komprehensif tentang analisis data, dan kemahiran tingkat tinggi dalam perangkat lunak dan aplikasi yang berkaitan dengan peran pekerjaan mereka masing-masing.

Munculnya digitalisasi telah menimbulkan banyak peluang kerja baru, termasuk namun tidak terbatas pada peran seperti analis data, spesialis keamanan siber, dan ahli *e-commerce* (Subagja, 2023). Karena lanskap pekerjaan tradisional terus berkembang, individu semakin diharapkan untuk menunjukkan kapasitas fleksibilitas dalam menanggapi teknologi baru dan pergeseran metodologi kerja. Namun demikian, proses digitalisasi dapat menimbulkan kesulitan tertentu, termasuk prospek tenaga kerja manusia digantikan oleh mesin atau kecerdasan buatan, serta kesenjangan antara permintaan akan keterampilan digital dan pasokan yang tersedia di pasar kerja (Ausat et al., 2023). Munculnya digitalisasi telah mengubah proses kerja secara signifikan dan mengharuskan evaluasi ulang kualifikasi pekerjaan di berbagai industri. Dalam lanskap kontemporer, individu yang terlibat dalam kegiatan akademis dan upaya profesional dihadapkan pada keharusan untuk mengakomodasi transformasi dinamis yang terjadi di dalam domain masing-masing. Untuk menavigasi medan yang berubah secara efektif ini, siswa dan pekerja harus meningkatkan kemahiran mereka dalam kompetensi digital dan mempertahankan komitmen untuk terus belajar. Pendekatan proaktif ini sangat penting untuk memenuhi persyaratan beragam yang diberlakukan oleh pasar tenaga kerja global yang terus berkembang (Fauzi et al., 2023).

Dalam konteks ini, penerapan strategi pengembangan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin bahwa karyawan memiliki kompetensi, keahlian, dan sumber daya yang dibutuhkan agar dapat beradaptasi dan berkembang secara efektif di era digital. Namun demikian, terlepas dari pengakuan akan pentingnya pengembangan sumber daya manusia, masih terdapat beberapa kendala yang harus diatasi. Salah satu kendala yang menonjol adalah kurangnya pemahaman tentang efek transformatif dari digitalisasi terhadap dinamika kerja. Masih terdapat kurangnya pemahaman yang komprehensif di antara karyawan dan organisasi mengenai dampak dan konsekuensi yang mendalam dari teknologi digital terhadap upaya profesional mereka. Fenomena ini dapat menghambat motivasi dan kapasitas individu untuk mengembangkan keterampilan terkait. Selain itu, laju transformasi yang cepat di era digital juga menjadi hambatan tambahan. Bidang teknologi mengalami evolusi yang cepat, yang mengarah pada fluktuasi konstan dalam tuntutan pekerjaan. Sangat penting bagi karyawan untuk secara konsisten meningkatkan dan mengembangkan keahlian mereka untuk mempertahankan relevansi. Namun demikian, tidak adanya waktu, sumber daya, dan kesempatan yang memadai untuk memperoleh pelatihan penting dapat menghambat pengembangan *profesionalisme* karyawan.

Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memastikan dan mengevaluasi pendekatan yang efektif untuk menumbuhkan keterlibatan karyawan dalam konteks era digital. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dan manajer dalam merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karyawan yang efektif di era digital. Hal ini akan dicapai dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan eksistensi karyawan dan menganalisis strategi yang telah menunjukkan keberhasilan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam meningkatkan pemahaman akan pentingnya pengembangan karyawan di era digital. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan panduan praktis bagi organisasi agar dapat secara efektif mengatasi tantangan yang muncul dari kemajuan teknologi. Oleh karena itu, penelitian ini berpotensi memberikan wawasan dan panduan yang berharga bagi organisasi dan karyawan mereka dalam menavigasi dan memanfaatkan berbagai peluang yang dihadirkan oleh era digital secara efektif.

## **KAJIAN TEORI**

Teori *core competence* sering digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan "Strategi Pengembangan Eksistensi Karyawan di Era Digital." Teori yang dimaksud dirumuskan oleh Prahalad dan Hamel pada tahun 1990 (Prahalad & Hamel, 1990). Berdasarkan teori *core competence*, kemampuan perusahaan untuk secara efektif menavigasi tantangan dan persaingan di era digital bergantung pada kapasitasnya untuk mengembangkan dan menggunakan kompetensi inti yang khas yang tidak mudah ditiru. *Core competence* sebuah perusahaan mencakup perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Perpaduan ini memberikan keunggulan kompetitif dan membedakan perusahaan dari para pesaingnya. Dalam lanskap kontemporer strategi pengembangan karyawan di era digital, penerapan teori *core competence* menjadi relevan. Teori ini dapat digunakan secara efektif dengan mengarahkan perhatian pada pengembangan dan pemanfaatan kompetensi inti individu secara efektif. Untuk menghadapi tantangan digital secara efektif, perusahaan harus memastikan kompetensi dasar yang dibutuhkan, termasuk kemahiran dalam teknologi informasi, analisis data, pemikiran kreatif, dan kepemimpinan digital. Selanjutnya,

organisasi memiliki kemampuan untuk merancang strategi pengembangan karyawan yang memprioritaskan penyempurnaan kompetensi dasar ini melalui inisiatif pelatihan, kesempatan belajar yang berkelanjutan, dan eksposur profesional yang relevan. Dengan merangkul teori *core competence*, organisasi memiliki potensi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan di era digital melalui pembentukan fondasi kompetensi yang kuat dan relevan. Menurut Prahalad dan Hamel (1990) pendukung teori ini, organisasi yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan kompetensi inti yang khas dan berharga akan menikmati keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, memungkinkan mereka untuk secara efektif menavigasi tantangan yang ditimbulkan oleh transformasi digital yang cepat dan persaingan pasar yang semakin ketat.

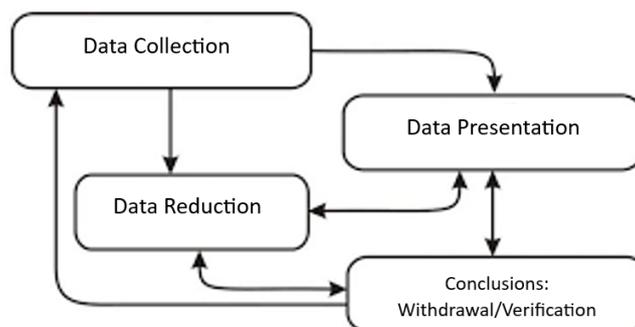
## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini tidak memerlukan perolehan data primer melalui penelitian lapangan yang komprehensif. Sebaliknya, peneliti memilih untuk menggunakan sumber sekunder dan melakukan analisis internal. Peneliti berkonsultasi dengan berbagai sumber untuk melakukan investigasi yang tepat. Penelitian ini menggunakan pendekatan metodis untuk mendapatkan informasi dengan melakukan penelusuran komprehensif di media digital dan basis data ilmiah, dengan menggunakan kata kunci yang relevan dengan topik yang disajikan. Topik yang dibahas terkait dengan strategi pengembangan eksistensi karyawan di era digital dalam perspektif teori *core competence*. Peneliti menggunakan metodologi penelusuran yang serbaguna, yang memungkinkan untuk memanfaatkan sumber fisik dan elektronik yang lebih luas untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

Penghematan waktu yang terjadi sangat bermanfaat bagi peneliti. Pernyataan-pernyataan yang dibuat didukung oleh sumber-sumber ilmiah dan basis data, seperti Google Scholar, ResearchGate, Elsevier, dan Emerald Insight, dan lain-lain. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk membahas strategi pengembangan eksistensi karyawan di era digital dalam perspektif teori *core competence*. Penulis menggunakan penekanan kata kunci sebagai sarana untuk membatasi ruang lingkup pembahasan dan memastikan koherensi dalam argumen yang disajikan. Untuk mencapai tujuan tersebut, digunakan istilah-istilah yang bersifat kualitatif. Fokus penelitian ini terutama berkisar pada literatur akademis, termasuk artikel jurnal dan esai yang diterbitkan setelah tahun 2010. Selama proses pencarian, kata kunci yang berbeda digunakan untuk menjelajahi berbagai database online. Patut dicatat bahwa ruang lingkup penelitian ini terbatas pada artikel, jurnal, dan publikasi yang dianggap relevan dengan topik strategi pengembangan eksistensi karyawan di era digital dalam perspektif teori *core competence*. Analisis ini tidak mencakup makalah, jurnal, dan majalah yang tidak memiliki relevansi langsung dengan pokok bahasan. Secara umum, penggabungan 38 karya yang dikutip dalam artikel ini memberikan kajian yang luas dan menyeluruh terhadap topik yang dibahas.

Investigasi ini berkaitan dengan ranah penelitian kualitatif. Selama proses pengumpulan data, dua metode yang digunakan adalah mendengarkan secara aktif dan dokumentasi yang komprehensif dari semua informasi yang relevan. Metode-metode yang disebutkan di atas digunakan untuk memastikan investigasi yang komprehensif, yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan perumusan kesimpulan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman kami terhadap literatur yang diteliti. Pengorganisasian, klasifikasi, dan penyempurnaan data yang terkumpul secara sistematis diperlukan selama tahap reduksi data untuk mendapatkan wawasan yang

berharga dan hasil yang signifikan. Karena sifat data yang rumit dan beragam, analisis diperlukan selama proses reduksi. Selama fase ini, fokus utama kami adalah untuk mengoptimalkan konten dengan mengidentifikasi komponen-komponen yang paling signifikan untuk mengantisipasi tujuan akhir. Pada awalnya, sebanyak 50 sumber daya yang berbeda dikumpulkan. Metodologi awal menghasilkan variabel numerik yang menunjukkan varians sebanyak 36 unit. Selanjutnya, pemanfaatan alat bantu visual seperti grafik dan bagan akan diintegrasikan untuk memudahkan pemahaman terhadap data yang disajikan. Tahap selanjutnya dari prosedur reduksi data adalah menyusun data secara metodis dalam format yang terstruktur untuk meningkatkan pemahaman dan mempercepat penarikan kesimpulan. Catatan lapangan adalah bentuk komunikasi tertulis yang banyak digunakan untuk menyampaikan informasi. Penggunaan gaya representasi ini memiliki potensi untuk meningkatkan organisasi dan kategorisasi data dalam kerangka kerja relasional. Selama fase konklusif dari suatu penyelidikan, peneliti memperoleh kesimpulan logis berdasarkan bukti yang diperoleh. Langkah-langkah yang telah disebutkan telah mengarah pada pencapaian metodologi yang komprehensif untuk menganalisis data kualitatif. Setelah reduksi dan penyajian data, analisis menyeluruh dilakukan untuk memastikan keselarasan dengan tujuan penelitian. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis untuk mendeteksi pola, kesamaan, dan variasi yang dapat dimanfaatkan untuk merancang solusi untuk masalah yang ada. Hasil yang diperoleh dari sumber-sumber ini secara luas dianggap sangat dapat diandalkan. Tujuan dari upaya ini adalah untuk mengumpulkan informasi yang dapat diandalkan yang dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman.



**Gambara 1.** Metode Penelitian  
**Sumber:** Peneliti (2023)

## HASIL PENELITIAN

Pengembangan karyawan di era digital merupakan upaya strategis yang bertujuan untuk meningkatkan keberadaan dan signifikansi karyawan dalam lingkungan kerja yang dinamis, yang dipicu oleh kemajuan teknologi digital. Era digital saat ini memiliki ciri khas yang dinamis, ditandai dengan perubahan yang cepat dan konstan, serta keharusan bagi perusahaan untuk melakukan transformasi digital agar tetap relevan dan kompetitif. Hal ini membutuhkan proses adaptasi dan penyesuaian yang terus menerus (Harahap, Sutrisno, et al., 2023). Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk merumuskan strategi yang memfasilitasi kelangsungan hidup dan perkembangan karyawan mereka dalam konteks ini.

Fokus utama dari strategi untuk meningkatkan keberadaan karyawan di era digital haruslah pada peningkatan keterampilan digital. Pemanfaatan teknologi digital, termasuk komputer, internet, dan perangkat lunak khusus, semakin krusial. Sangat

penting bagi perusahaan untuk menawarkan pelatihan dan kesempatan pendidikan yang komprehensif kepada karyawan mereka untuk mendorong pengembangan keterampilan penting ini. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai metode seperti program pelatihan internal, inisiatif pelatihan eksternal, kursus online, atau kemitraan dengan lembaga pendidikan dan pelatihan. Meningkatkan keterampilan digital memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan efektivitas dan produktivitas mereka dalam konteks era digital (Harahap, Ausat, et al., 2023).

Selain itu, strategi ini juga harus mencakup pengembangan kecakapan yang melampaui ranah teknologi digital. Agar dapat berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis, karyawan harus memiliki kapasitas untuk secara efektif menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat dan menunjukkan kecenderungan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru dengan cepat. Pengembangan keterampilan berpikir kritis, kemampuan memecahkan masalah, komunikasi yang efektif, dan kolaborasi kerja tim merupakan hal yang sangat penting. Organisasi memiliki kapasitas untuk menawarkan program pelatihan dalam domain-domain ini, sekaligus mendorong keterlibatan karyawan dalam inisiatif dan penugasan yang memperluas keahlian dan kompetensi mereka. Selain itu, strategi ini juga harus mencakup pengembangan bakat yang memfasilitasi pengembangan inovasi dan kreativitas (Subagja et al., 2022). Di era digitalisasi saat ini, perusahaan yang memiliki kemampuan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan situasi akan memiliki keunggulan yang berbeda dari para pesaingnya (Sutrisno et al., 2023). Sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan yang mendorong dan memotivasi karyawan untuk terlibat dalam pemikiran yang berbeda, sehingga menghasilkan ide-ide baru dan secara efektif menerapkan solusi inovatif (Gadzali, Ausat, et al., 2023). Program pelatihan yang berfokus pada inovasi dan kreativitas, penugasan proyek yang dirancang untuk mendorong pemikiran inovatif, dan lingkungan kerja yang memfasilitasi eksperimen dan kegagalan yang terkendali memiliki potensi untuk meningkatkan keterampilan ini.

Selain itu, strategi ini harus mencakup pemahaman yang komprehensif dan pemanfaatan yang efektif atas konsep-konsep yang berkaitan dengan transformasi digital dan tren kontemporer di dalam industri. Penting untuk memastikan bahwa karyawan mendapatkan informasi yang memadai tentang kemajuan teknologi kontemporer, termasuk kecerdasan buatan, analisis data, komputasi awan, dan Internet of Things (IoT). Sangat penting bagi setiap individu untuk memiliki pemahaman yang komprehensif tentang dampak teknologi ini terhadap operasi bisnis dan dinamika organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan, bimbingan, atau keterlibatan dalam konferensi dan seminar industri. Di sisi lain, penting juga untuk memasukkan strategi pengembangan karyawan yang mencakup kolaborasi dan menumbuhkan budaya pembelajaran berkelanjutan dalam konteks era digital. Hal yang krusial untuk menumbuhkan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk secara aktif terlibat dalam penyebaran pengetahuan dan pengalaman mereka. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai cara seperti kolaborasi tim, komunitas pengetahuan internal, atau platform online (Ausat & Suherlan, 2021). Berbagai inisiatif, seperti program bimbingan, sesi diskusi, dan forum online, memiliki potensi untuk mendorong berbagi pengetahuan dan memfasilitasi pertukaran ide di antara departemen atau divisi yang berbeda. Selain itu, organisasi memiliki kapasitas untuk memfasilitasi partisipasi karyawan mereka dalam kursus, webinar, atau konferensi daring yang relevan sebagai sarana untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran mereka tentang tren dan kemajuan kontemporer.

Dalam penerapan strategi ini, menjadi suatu keharusan untuk membangun lingkungan kerja yang mendorong inklusivitas dan dukungan. Begitu dibutuhkanya bagi perusahaan untuk membina lingkungan yang mendorong kolaborasi, transparansi, dan keterlibatan proaktif di antara para karyawan. Tujuan yang disebutkan di atas dapat dicapai dengan menerapkan kebijakan yang mendorong pengaturan kerja yang dapat beradaptasi, mendorong kerja sama antar-tim dan antar-departemen, serta mengakui inisiatif dan kontribusi yang didorong oleh karyawan (Wikansari et al., 2023). Dalam lingkungan yang mendorong inklusivitas, karyawan merasa diakui, dihargai, dan didorong untuk memberikan kontribusi yang berarti sesuai dengan kemampuan terbaik mereka.

Selain itu, merupakan kewajiban bahwa pendekatan untuk menumbuhkan kehadiran karyawan di era digital menggabungkan keterlibatan aktif dari manajemen. Di era digital saat ini, sangat penting bagi para manajer untuk memiliki kualitas kepemimpinan yang memungkinkan mereka untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan mereka untuk terus mengembangkan diri. Organisasi harus menawarkan bantuan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menumbuhkan budaya yang memotivasi karyawan untuk secara proaktif terlibat dalam pertumbuhan dan perkembangan pribadi mereka (Ausat et al., 2022). Manajer memiliki kapasitas untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu dan memandu karyawan menuju peluang yang sesuai.

Di era digital, sangat berarti untuk menerapkan proses pemantauan dan evaluasi secara berkala untuk menilai keberhasilan strategi pengembangan karyawan (Borrelli, 2011). Metrik yang relevan mencakup keterlibatan karyawan dalam inisiatif pelatihan, kemajuan dalam kompetensi dan pengetahuan digital, tingkat kepuasan karyawan, dan efek selanjutnya terhadap produktivitas dan kelincahan organisasi.

Strategi pengembangan karyawan digital yang komprehensif harus mencakup berbagai elemen, termasuk peningkatan keterampilan digital, pengembangan kompetensi lintas disiplin, akuisisi pengetahuan tentang teknologi terbaru dan tren industri, memupuk kolaborasi, mendorong pembelajaran berkelanjutan, membina lingkungan kerja yang inklusif, menunjukkan kepemimpinan yang aktif, dan menerapkan proses pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan. Dengan mengadopsi metodologi ini, organisasi dapat menjamin bahwa tenaga kerja mereka mempertahankan relevansi, daya saing, dan kapasitas untuk memberikan kontribusi yang berharga di era digital yang terus berkembang (Attaran et al., 2019).

## **PEMBAHASAN**

Setelah memeriksa lebih dekat kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini, jelaslah bahwa konsep teori *core competence* terkait erat dengan pendekatan strategis untuk membina keberadaan karyawan dalam era digital. Kerangka teori ini menekankan pada pengembangan dan pemanfaatan yang efektif dari *core competence* perusahaan sebagai sarana untuk membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam jangka waktu yang lama. Dalam kerangka strategi pengembangan karyawan di era digital, teori ini menetapkan korelasi yang penting antara pengembangan kemampuan fundamental perusahaan dan kapasitas karyawannya untuk mempertahankan relevansi dan kemakmuran dalam menghadapi kemajuan teknologi digital.

*Core competence* perusahaan mencakup penggabungan yang berbeda antara pengetahuan, keterampilan, proses, dan sumber daya yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dalam industri tertentu (Mooney, 2010). Dalam lanskap

digital kontemporer, sangat penting bagi kemampuan fundamental perusahaan untuk mencakup pemahaman yang komprehensif dan pemanfaatan yang efektif dari teknologi digital yang terkait. Hal ini mencakup pemahaman tentang tren dan kemajuan teknologi yang berlaku, kemahiran dalam memanfaatkan alat dan platform digital, dan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, mendorong inovasi, dan meningkatkan pengalaman pelanggan. Proses pengembangan *core competence* perusahaan mencakup identifikasi persyaratan kompetensi yang sesuai dengan era digital, serta pengembangan karyawan yang selaras dengan persyaratan tersebut. Hal ini mencakup berbagai kegiatan yang komprehensif, seperti program pelatihan, inisiatif pendidikan, dan peluang pengalaman, yang memberdayakan karyawan untuk memperoleh dan memanfaatkan kompetensi digital yang penting. Inisiatif ini juga menumbuhkan pemahaman tentang dinamika industri, termasuk tren yang muncul dan pergeseran transformatif, sehingga memungkinkan karyawan untuk secara efektif menerapkan teknologi digital dalam upaya profesional mereka (Kraus et al., 2022).

Dalam konteks strategi pengembangan karyawan di era digital, mengembangkan kemampuan fundamental perusahaan membantu karyawan dalam menjaga relevansi dan nilai tukar mereka dalam lingkungan kerja yang dicirikan oleh teknologi digital. Karyawan yang memiliki dan secara aktif mengembangkan *core competence* yang relevan akan lebih mahir dalam menavigasi dan beradaptasi secara efektif terhadap perubahan, mengatasi tantangan yang dihadirkan oleh transformasi digital, dan memanfaatkan peluang yang muncul (Rustiawan, Ausat, et al., 2023).

Selain itu, peningkatan *core competence* perusahaan juga menumbuhkan budaya kolaborasi dan memfasilitasi terciptanya hubungan yang sinergis di antara para karyawan. Ketika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sebanding terkait teknologi digital, mereka dapat saling membantu dan terlibat dalam kolaborasi yang lebih efisien saat menangani persyaratan kerja yang terkait dengan era digital (Fitriah et al., 2023). Hal ini menumbuhkan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif, di mana karyawan secara sinergis saling melengkapi satu sama lain dan secara efektif meningkatkan *core competence* perusahaan untuk secara kolektif mencapai hasil yang luar biasa.

Oleh karena itu, hubungan yang penting dapat diamati antara teori *core competence* dan strategi pengembangan karyawan dalam konteks era digital. Pembentukan dan peningkatan *core competence* perusahaan berfungsi sebagai dasar fundamental bagi karyawan untuk mempertahankan relevansinya dan berkembang di era digital (Mahdi & Nassar, 2021). Selain itu, karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan memiliki posisi yang lebih baik untuk berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan dan pelaksanaan *core competence* perusahaan. Dalam hal ini, hubungan simbiosis antara kemajuan kapabilitas fundamental perusahaan dan peningkatan kehadiran karyawan di era digital memfasilitasi pembentukan sinergi yang kuat dan memperkuat daya saing perusahaan.

Dalam penerapan praktis, pendekatan untuk menumbuhkan kehadiran karyawan di era digital dapat mencakup langkah-langkah spesifik yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan fundamental organisasi (Dwivedi et al., 2022). Beberapa langkah yang dapat dilakukan, antara lain:

1. Identifikasi kebutuhan kompetensi: Sangat penting bagi perusahaan untuk secara efektif memastikan kompetensi yang dibutuhkan yang berkaitan dengan era digital, yang mencakup teknologi digital dan kemahiran lintas

disiplin. Hal ini dapat dicapai dengan melakukan analisis pasar, melakukan studi industri, dan terlibat dalam konsultasi dengan para ahli di bidangnya (Az-zaakiyyah et al., 2022). Proses identifikasi berfungsi sebagai kerangka kerja mendasar untuk pengembangan inisiatif pengembangan karyawan yang efektif.

2. **Pelatihan dan pendidikan:** Sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan kesempatan pelatihan dan pendidikan yang sesuai kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi inti yang penting. Hal ini dapat mencakup inisiatif pelatihan internal yang difasilitasi oleh tim internal atau kemitraan dengan lembaga pelatihan eksternal (Raharjo et al., 2023). Selain itu, organisasi memiliki kemampuan untuk memanfaatkan aset digital seperti kursus daring, webinar, dan sumber daya pembelajaran daring lainnya untuk memfasilitasi pertumbuhan dan kemajuan karyawan mereka.
3. **Berbagi pengetahuan dan kolaborasi:** Dianjurkan bagi organisasi untuk menumbuhkan lingkungan yang mendorong kolaborasi dan memfasilitasi berbagi pengetahuan di antara karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan memanfaatkan platform kolaboratif internal, terlibat dalam forum diskusi, atau mengadakan sesi pertemuan rutin (Gadzali, Harahap, et al., 2023). Upaya kolaboratif ini memfasilitasi akuisisi pengetahuan di antara karyawan, mendorong pertukaran pengalaman, dan memungkinkan pemanfaatan kompetensi inti perusahaan secara kolektif.
4. **Penghargaan dan pengakuan:** Dalam konteks era digital, memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan pengembangan kompetensi inti dan memberikan kontribusi yang substansial adalah hal yang penting. Hal ini dapat dicapai melalui penerapan program penghargaan, inisiatif promosi, atau peningkatan prospek pengembangan karier. Pemberian penghargaan dan pengakuan berfungsi sebagai faktor pendorong bagi karyawan untuk mempertahankan upaya mereka dalam meningkatkan kinerja dalam konteks era digital (Nur'aeni et al., 2022).
5. **Evaluasi dan penyesuaian:** Ini adalah suatu kebutuhan bagi perusahaan untuk secara konsisten menilai keefektifan strategi pengembangan karyawan mereka dalam konteks era digital dan kemudian menerapkan modifikasi yang diperlukan. Proses evaluasi dapat mencakup penilaian tingkat keberhasilan pengembangan kompetensi inti, meminta umpan balik dari karyawan, dan menganalisis dampak yang dihasilkan terhadap kinerja perusahaan (Setyawati et al., 2023). Melalui pendekatan ini, organisasi memiliki kemampuan untuk secara konsisten meningkatkan strategi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Pentingnya hubungan antara teori kompetensi inti dan strategi pengembangan eksistensi karyawan di era digital tidak dapat dilebih-lebihkan, karena teori ini memainkan peran penting dalam memfasilitasi kolaborasi yang efektif antara perusahaan dan karyawan dalam menavigasi kompleksitas dan potensi manfaat yang terkait dengan transformasi digital. Di era digital, perusahaan dapat membangun keunggulan kompetitif dengan mengembangkan kompetensi inti yang relevan dan memfasilitasi pertumbuhan karyawan mereka, sehingga menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan (Geissdoerfer et al., 2018). Korelasi ini dapat menghasilkan beberapa hasil yang menguntungkan:

1. Keunggulan kompetitif: Perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dengan mengembangkan kompetensi inti yang sesuai dengan era digital, sehingga membedakan diri mereka dari para pesaing (Saputra et al., 2023). Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan memiliki kapasitas untuk membantu organisasi dalam memanfaatkan teknologi digital, merampingkan operasi bisnis, dan memberikan manfaat yang lebih baik kepada pelanggan. Hal ini berpotensi meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan dalam lingkungan pasar yang dinamis dan terus berubah.
2. Kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas: Karyawan yang memiliki kompetensi inti yang kuat di era digital cenderung menunjukkan kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas yang lebih besar ketika dihadapkan pada perubahan. Mereka memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat terhadap teknologi yang muncul, memahami dinamika pasar yang berubah, dan melihat prospek baru. Dalam konteks lanskap bisnis yang dinamis dan berkembang pesat, atribut kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas dianggap sebagai kualitas yang sangat dihargai (Zen et al., 2023).
3. Kolaborasi tim yang kuat: Dengan memprioritaskan peningkatan kemampuan dasar organisasi, karyawan memperoleh dasar pengetahuan dan keterampilan yang sama. Hal ini mendorong sinergi dan saling mendukung di antara tim dalam pelaksanaan proyek yang sukses, mengatasi rintangan, dan mencapai tujuan bersama. Kolaborasi yang efektif memainkan peran penting dalam memfasilitasi perusahaan untuk mencapai tingkat inovasi yang lebih tinggi dan meningkatkan efisiensi dalam pemanfaatan teknologi digital (Touriano et al., 2023).
4. Pengembangan karier yang berkelanjutan: Strategi pengembangan karyawan di era digital, yang didasarkan pada teori kompetensi inti, dapat menawarkan jalur untuk mencapai pertumbuhan karier yang berkelanjutan. Karyawan diberi kesempatan untuk secara konsisten meningkatkan keterampilan dasar mereka, mengikuti perkembangan teknologi digital, dan memperluas basis pengetahuan mereka. Fenomena yang disebutkan di atas memiliki potensi untuk menciptakan jalan bagi kemajuan profesional, peningkatan akuntabilitas, dan pertumbuhan profesional yang lebih baik dalam lanskap dinamis era digital (Kraugusteeliana et al., 2022).
5. Peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan: Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan dengan mempekerjakan individu yang memiliki kompetensi inti yang sesuai dengan era digital. Karyawan yang memiliki keterampilan digital yang mahir memiliki kemampuan untuk secara efektif memanfaatkan alat dan teknologi saat ini, meningkatkan proses bisnis, dan mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Faktor ini meningkatkan efisiensi operasional dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Satriadi et al., 2022).

Korelasi antara teori *core competence* dan strategi pengembangan karyawan di era digital menawarkan berbagai keuntungan, termasuk namun tidak terbatas pada keunggulan kompetitif, kemampuan beradaptasi, kolaborasi tim yang efektif, pengembangan karir yang berkelanjutan, serta peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya di era digital yang dinamis dengan mengembangkan *core competence* yang sesuai dengan konteks ini dan dengan

memberikan dukungan untuk pengembangan karyawan di bidang ini. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk secara efektif mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul dalam lanskap digital yang terus berkembang.

## SIMPULAN

Dalam lanskap dinamis era digital, implementasi strategi pengembangan karyawan menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan relevansi, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan secara efektif terlibat dalam persaingan. Teori *core competence* memiliki arti penting dalam konteks ini, karena teori ini berpusat pada pengembangan kompetensi inti perusahaan dan korelasinya dengan kapasitas karyawan untuk bertahan dan berkembang dalam menghadapi kemajuan teknologi digital. Hubungan antara teori *core competence* dan strategi pengembangan karyawan menghasilkan keuntungan seperti keunggulan kompetitif, kemampuan beradaptasi, kolaborasi tim yang kuat, pengembangan karir yang berkelanjutan, dan peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan. Perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan secara efektif mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh transformasi digital dengan mengembangkan kompetensi inti yang sesuai dengan era digital dan dengan memberikan dukungan untuk pengembangan karyawan dalam domain ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Attaran, M., Attaran, S., & Kirkland, D. (2019). The Need for Digital Workplace. *International Journal of Enterprise Information Systems*, 15(1), 1–23. <https://doi.org/10.4018/IJEIS.2019010101>
- Ausat, A. M. A. (2023). The Application of Technology in the Age of Covid-19 and Its Effects on Performance. *Apollo: Journal of Tourism and Business*, 1(1), 14–22. <https://doi.org/10.58905/apollo.v1i1.8>
- Ausat, A. M. A., Azzaakiyyah, H. K., Permana, R. M., Riady, Y., & Suherlan, S. (2023). The Role of ChatGPT in Enabling MSMEs to Compete in the Digital Age. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 622–631. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.346>
- Ausat, A. M. A., & Suherlan, S. (2021). Obstacles and Solutions of MSMEs in Electronic Commerce during Covid-19 Pandemic: Evidence from Indonesia. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 4(1), 11–19. <https://doi.org/10.54268/BASKARA.4.1.11-19>
- Ausat, A. M. A., Widayani, A., Rachmawati, I., Latifah, N., & Suherlan, S. (2022). The Effect of Intellectual Capital and Innovative Work Behavior on Business Performance. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 24(3), 363–378. <https://doi.org/10.14414/jebav.v24i3.2809>
- Az-zaakiyyah, H. K., Hidayat, F., Almaududi Ausat, A. M., & Suherlan, S. (2022). Islamic Rural Bank Employee Performance: Role of Motivation, Compensation, and Work Environment. *EkBis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 44–58. <https://doi.org/10.14421/EkBis.2022.6.1.1551>
- Borrelli, B. (2011). The assessment, monitoring, and enhancement of treatment fidelity in public health clinical trials. *Journal of Public Health Dentistry*, 71, S52–S63. <https://doi.org/10.1111/j.1752-7325.2011.00233.x>
- Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Baabdullah, A. M., Ribeiro-Navarrete, S., Giannakis, M., Al-Debei, M. M., Dennehy, D., Metri, B., Buhalis, D., Cheung, C. M. K., Conboy,

- K., Doyle, R., Dubey, R., Dutot, V., Felix, R., Goyal, D. P., Gustafsson, A., Hinsch, C., Jebabli, I., ... Wamba, S. F. (2022). Metaverse beyond the hype: Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 66, 102542. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102542>
- Fauzi, F., Tuhuteru, L., Sampe, F., Ausat, A. M. A., & Hatta, H. R. (2023). Analysing the Role of ChatGPT in Improving Student Productivity in Higher Education. *Journal on Education*, 5(4), 14886–14891. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2563>
- Fitriah, D., Agustin, E., Warmasih, W., Gadzali, S. S., & Ausat, A. M. A. (2023). Analysis of the Effect of No Work No Pay Policy on Employees of PT Taekwang Industrial Indonesia during the Covid-19 Pandemic. *Journal on Education*, 5(3), 10312–10317. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1927>
- Gadzali, S. S., Ausat, A. M. A., Mahardhani, A. J., Sulton, S., & Sunarto, S. (2023). Analysis of Human Capital Development Aspects. *Proceedings of the International Conference on Economic, Management, Business and Accounting, ICEMBA 2022, 17 December 2022, Tanjungpinang, Riau Islands, Indonesia*, 1–6. <https://doi.org/10.4108/eai.17-12-2022.2333189>
- Gadzali, S. S., Gazalin, J., Sutrisno, S., Prasetya, Y. B., & Ausat, A. M. A. (2023). Human Resource Management Strategy in Organisational Digital Transformation. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 760–770. <https://doi.org/https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.12508>
- Gadzali, S. S., Harahap, M. A. K., Tarigan, I. M., Nasution, A. A., & Ausat, A. M. A. (2023). Women’s Entrepreneurship: An Examination of Government Support and the Role of Knowledge Skills. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 713–717. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i1.12464>
- Geissdoerfer, M., Vladimirova, D., & Evans, S. (2018). Sustainable business model innovation: A review. *Journal of Cleaner Production*, 198, 401–416. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.06.240>
- Harahap, M. A. K., Ausat, A. M. A., Rachman, A., Riady, Y., & Azzaakiyyah, H. K. (2023). Overview of ChatGPT Technology and its Potential in Improving Tourism Information Services. *Jurnal Mininfo Polgan*, 12(2), 424–431. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.12416>
- Harahap, M. A. K., Sutrisno, S., Fauzi, F., Jusman, I. A., & Ausat, A. M. A. (2023). The Impact of Digital Technology on Employee Job Stress: A Business Psychology Review. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3635–3638. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/5775>
- Harini, H., Wahyuningtyas, D. P., Sutrisno, S., Wanof, M. I., & Ausat, A. M. A. (2023). Marketing Strategy for Early Childhood Education (ECE) Schools in the Digital Age. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(3), 2742–2758. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i3.4454>
- Kraugusteeliana, Surjati, E., Ausat, A. M. A., Pramono, S. A., & Prabu, H. K. (2022). A Literature Review on the Application of Technology During Covid-19 and Its Relationship to Performance. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2), 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.2.765>
- Kraus, S., Durst, S., Ferreira, J. J., Veiga, P., Kailer, N., & Weinmann, A. (2022). Digital transformation in business and management research: An overview of the current status quo. *International Journal of Information Management*, 63, 102466. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102466>

- Mahdi, O. R., & Nassar, I. A. (2021). The Business Model of Sustainable Competitive Advantage through Strategic Leadership Capabilities and Knowledge Management Processes to Overcome COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13(17), 9891. <https://doi.org/10.3390/su13179891>
- Mooney, A. (2010). Core Competence, Distinctive Competence, and Competitive Advantage: What Is the Difference? *Journal of Education for Business*, 83(2), 110–115. <https://doi.org/10.3200/JOEB.83.2.110-115>
- Nur'aeni, Ausat, A. M. A., Purnomo, Y. J., Munir, A. R., & Suherlan. (2022). Do Motivation, Compensation, and Work Environment Improve Employee Performance: A Literature Review. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.2.678>
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). *The Core Competence of the Corporation*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship. <https://ssrn.com/abstract=1505251>
- Raharjo, I. B., Ausat, A. M. A., Risdiyanto, A., Gadzali, S. S., & Azzaakiyyah, H. K. (2023). Analysing the Relationship between Entrepreneurship Education, Self-Efficacy, and Entrepreneurial Performance. *Journal on Education*, 5(4), 11566–11574. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2106>
- Rustiawan, I., Ausat, A. M. A., Gadzali, S. S., Suherlan, & Azzaakiyyah, H. K. (2023). Determinants of Employee Dedication to the Company as a Whole. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 708–712. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i1.12454>
- Rustiawan, I., Gadzali, S. S., Suharyat, Y., Iswadi, U., & Ausat, A. M. A. (2023). The Strategic Role of Human Resource Management in Achieving Organisational Goals. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 632–642. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.345>
- Saputra, A., Ilmi, D., Angelina, W., Gadzali, S. S., & Ausat, A. M. A. (2023). PT Pos Indonesia Public Service Innovation in Maintaining Existence and Competitiveness in the Industrial Era 4.0 (Case Study of PT Pos Indonesia KC Subang). *Journal on Education*, 5(3), 10302–10311. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1926>
- Satriadi, S., Almaududi Ausat, A. M., Heryadi, D. Y., Widjaja, W., & Sari, A. R. (2022). Determinants of Entrepreneurial Intention: A Study on Indonesian Students. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 29(3), 151–165. <https://doi.org/10.20476/jbb.v29i3.1323>
- Setyawati, K., Ausat, A. M. A., Kristanti, D., Setiadi, B., & Astuti, E. D. (2023). The Role of Commitment, Work Ethos and Competence on Employee Performance in Sharia Commercial Bank. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(2), 523–529. <http://journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/view/1080>
- Subagja, A. D. (2023). Analysis of Factors Leading to E-commerce Adoption. *Apollo: Journal of Tourism and Business*, 1(1), 1–5. <https://doi.org/10.58905/apollo.v1i1.6>
- Subagja, A. D., Ausat, A. M. A., & Suherlan. (2022). The Role of Social Media Utilization and Innovativeness on SMEs Performance. *Jurnal IPTEK-KOM (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komunikasi)*, 24(2), 85–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.17933/iptekkom.24.2.2022.85-102>
- Sudirjo, F., Ausat, A. M. A., Rijal, S., Riady, Y., & Suherlan, S. (2023). ChatGPT: Improving Communication Efficiency and Business Management of MSMEs in

- the Digital Age. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 643–652.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.347>
- Sutrisno, S., Kuraesin, A. D., Siminto, S., Irawansyah, I., & Ausat, A. M. A. (2023). The Role of Information Technology in Driving Innovation and Entrepreneurial Business Growth. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 586–597.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.12463>
- Touriano, D., Sutrisno, S., Kuraesin, A. D., Santosa, S., & Ausat, A. M. A. (2023). The Role of Information Technology in Improving the Efficiency and Effectiveness of Talent Management Processes. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 539–548.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.12454>
- Wikansari, R., Ausat, A. M. A., Hidayat, R., Mustoip, S., & Sari, A. R. (2023). Business Psychology Analysis of Consumer Purchasing Factors: A Literature Review. *Proceedings of the International Conference on Economic, Management, Business and Accounting, ICEMBA 2022, 17 December 2022, Tanjungpinang, Riau Islands, Indonesia*, 1–6. <https://doi.org/10.4108/eai.17-12-2022.2333186>
- Zen, A., Rahayu, P. P., Mutoffar, M. M., Astutik, W. S., & Ausat, A. M. A. (2023). Entrepreneurship in Existentialism Philosophy: Examining Life and Business. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 2230–2240.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.431>