

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berfokus pada pembahasan setiap variabel penting dalam penelitian dengan merujuk pada teori-teori yang relevan. Dalam bagian ini, peneliti menguraikan secara rinci teori-teori yang mendasari kompetensi digital, *work engagement*, dan kinerja karyawan. Setiap variabel tersebut dianalisis berdasarkan berbagai perspektif dari literatur ilmiah untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai topik yang diteliti.

2.1.1 *Middle Theory*

Technology Acceptance Model (TAM) adalah sebuah model atau teori yang digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan bagaimana individu menerima dan menggunakan teknologi dalam konteks pekerjaan mereka. Teori ini dikembangkan oleh Davis pada tahun 1985 dengan tujuan memahami faktor-faktor yang memengaruhi penerapan teknologi oleh pengguna. TAM menjelaskan bahwa keputusan seseorang untuk menggunakan teknologi dipengaruhi oleh keyakinan individu terhadap manfaat dan kemudahan penggunaan teknologi tersebut dalam menunjang aktivitas kerjanya (Hibur et al., 2022). Oleh karena itu, kompetensi digital menjadi faktor penting karena kemampuan individu dalam memahami dan mengoperasikan teknologi akan memengaruhi persepsi mereka terhadap kegunaan dan kemudahan penggunaan teknologi tersebut.

Dalam teori ini, terdapat dua faktor utama yang memengaruhi niat seseorang untuk menggunakan teknologi, yaitu persepsi kemanfaatan (*Perceived Usefulness*) dan persepsi kemudahan penggunaan (*Perceived Ease of Use*). Persepsi kemanfaatan merujuk pada sejauh mana seseorang percaya bahwa penggunaan teknologi dapat meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, persepsi kemudahan penggunaan menggambarkan sejauh mana individu meyakini bahwa teknologi tersebut mudah digunakan dan dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Kedua faktor ini saling berkaitan dan berkontribusi secara signifikan terhadap penerimaan teknologi di lingkungan kerja (Susanto & Jimad, 2019).

2.1.2 Kompetensi Digital

Kompetensi digital kini menjadi keterampilan yang wajib dimiliki untuk dapat bertahan di era digital. Di zaman yang serba canggih ini, tidak cukup hanya sekadar mampu menggunakan teknologi, tetapi juga penting untuk dapat memanfaatkannya secara optimal dan positif, baik untuk keperluan pribadi maupun memberikan dampak yang bermanfaat bagi orang lain. Keterampilan ini menjadi kunci dalam menghadapi perkembangan teknologi yang terus berubah dengan cepat.

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Digital

Kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang merupakan kombinasi dari konsep, fakta, dan kemampuan teknis. Ini mencakup pengetahuan teoretis, keterampilan praktis, serta sikap atau pola pikir yang diperlukan untuk bertindak secara efektif. Salah satu bentuk kompetensi yang penting di era digital adalah kompetensi digital, yang merupakan kemampuan untuk

menggunakan teknologi digital dengan percaya diri, kritis, dan bertanggung jawab. Kompetensi ini melibatkan keterlibatan dengan teknologi untuk pembelajaran, di tempat kerja, dan dalam berpartisipasi dalam masyarakat. Aspek-aspek yang termasuk dalam kompetensi digital meliputi literasi informasi dan data, kemampuan komunikasi dan kolaborasi, literasi media, pembuatan konten digital (termasuk pemrograman), serta menjaga keselamatan digital. Selain itu, kompetensi digital juga mencakup pemahaman mengenai keamanan digital, pertanyaan terkait kekayaan intelektual, kemampuan memecahkan masalah, dan berpikir kritis (Vuorikari et al., 2022: 3).

Kompetensi digital merupakan kemampuan yang sangat penting di era digital saat ini, di mana teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi elemen penting dalam proses kerja. Kemajuan teknologi yang pesat menuntut individu untuk menguasai keterampilan digital sebagai langkah adaptasi terhadap dinamika dunia kerja. Dengan penguasaan kompetensi digital yang baik, karyawan mampu bekerja lebih efektif dalam memanfaatkan perangkat dan teknologi digital secara maksimal untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, kompetensi digital berperan sebagai faktor kunci yang memengaruhi berbagai aspek kehidupan serta keberhasilan kinerja individu dan organisasi (Ermawati et al., 2024).

Kompetensi digital adalah kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi ini hanya dimiliki oleh pegawai atau pemimpin yang menunjukkan kinerja tinggi dan mampu menghasilkan hasil yang

baik. Kompetensi digital mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, serta bersikap dan berperilaku sesuai dengan perannya sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini berdampak positif pada pencapaian target yang diharapkan oleh perusahaan (Elisnawati et al., 2023).

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital adalah keterampilan yang menggabungkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menggunakan teknologi digital secara efektif. Ini mencakup kemampuan untuk berinteraksi dengan teknologi, berpikir kritis, dan berpartisipasi aktif dalam pembelajaran, pekerjaan, dan masyarakat. Kompetensi digital penting untuk memastikan individu dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan memanfaatkan peluang untuk meningkatkan efisiensi serta produktivitas.

2.1.2.2 *Job Descriptions* dan *Job Spesifikasi* Kompetensi Digital

Terdapat *job description* dan *job specification* yang berkaitan dengan kompetensi digital di pergudangan (Admin Gudang Azad Textile).

a. *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan) Kompetensi Digital di Pergudangan

Posisi: Karyawan Gudang di Perusahaan Azad Textile Tasikmalaya

Tujuan Pekerjaan: Memastikan efisiensi dan akurasi pengelolaan inventori melalui penggunaan sistem teknologi digital, meningkatkan produktivitas operasional gudang, serta mendukung alur distribusi yang efektif dan terintegrasi.

Tugas dan Tanggung Jawab:

1. Mengelola sistem manajemen inventori digital untuk memastikan akurasi data stok.

2. Melakukan pencatatan keluar-masuk barang dengan memanfaatkan teknologi *QR Code* atau *barcode scanner*.
3. Mengatur dan menjaga keamanan data pergudangan sesuai dengan kebijakan keamanan siber perusahaan.
4. Menyusun laporan stok digital dan menganalisis data untuk pengambilan keputusan operasional.
5. Beradaptasi dengan teknologi baru yang diterapkan perusahaan dalam sistem pergudangan.
6. Menyelesaikan masalah teknis sederhana yang berkaitan dengan perangkat lunak atau perangkat keras di gudang.

Hubungan Kerja:

1. Melapor langsung kepada Admin atau Supervisor Gudang.
2. Bekerja sama dengan tim logistic dan distribusi.

Lingkungan Kerja: Bekerja di area pergudangan dengan menggunakan teknologi digital, termasuk komputer, pemindai *QR Code*, dan perangkat lunak inventori.

Kriteria Evaluasi Kinerja:

1. Tingkat akurasi pencatatan stok.
2. Efisiensi dalam proses keluar-masuk barang.
3. Kepatuhan terhadap kebijakan keamanan data digital.
4. Kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru.

b. *Job Specification* (Spesifikasi Pekerjaan) Kompetensi Digital di Pergudangan.

Kualifikasi Pendidikan:

1. Minimal lulusan SMA/S1
2. Sertifikasi dalam penggunaan sistem manajemen inventori menjadi nilai tambah.

Pengalaman: Pengalaman dalam mengoperasikan sistem digital inventori menjadi keuntungan tambahan.

Keterampilan (*Skills*):

1. Kemampuan mengoperasikan perangkat lunak inventori digital.
2. Penguasaan aplikasi manajemen data (*Microsoft Excel, Google Sheets, atau Microsoft Word*).
3. Keterampilan komunikasi menggunakan platform digital seperti *Google Meet, Zoom*.
4. Kemampuan menganalisis data stok untuk efisiensi operasional.
5. Pemahaman dasar tentang keamanan data digital.

Kemampuan (*Abilities*):

1. Mampu mengoperasikan dan mengelola sistem digital untuk pengelolaan inventori.

2. Mampu memecahkan masalah teknis sederhana yang berkaitan dengan perangkat lunak dan perangkat keras.
3. Mampu beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi baru.
4. Memiliki kemampuan berkoordinasi dengan tim melalui platform digital.

Karakteristik Pribadi (*Personal Attributes*):

1. Teliti, disiplin, dan bertanggung jawab.
2. Berpikir kritis dan proaktif dalam mengatasi masalah.
3. Mampu bekerja dalam tim maupun secara individu.
4. Memiliki motivasi tinggi untuk belajar teknologi terbaru.

2.1.2.3 Faktor-faktor Kompetensi Digital

Terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kompetensi digital. Faktor-faktor tersebut mencakup (Barboutidis & Stiakakis, 2023).

1. Usia

Generasi muda cenderung lebih mahir dalam berkomunikasi dan berkolaborasi secara digital dibandingkan individu yang lebih tua. Hal ini disebabkan oleh kebiasaan mereka yang lebih awal dalam menggunakan teknologi digital dan internet. Sebaliknya, individu yang lebih tua sering kali menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan teknologi baru, yang dapat membatasi kemampuan mereka dalam berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif di dunia digital. Namun, dengan pelatihan yang tepat, individu dari berbagai kelompok usia dapat meningkatkan kompetensi digital mereka.

2. Tingkat Pendidikan

Lulusan perguruan tinggi biasanya lebih terampil dalam pembuatan konten digital dibandingkan dengan lulusan pelatihan keterampilan. Hal ini disebabkan oleh fokus yang lebih besar pada teknologi digital dalam pendidikan tinggi, yang mencakup penggunaan alat digital untuk penelitian, presentasi, dan proyek. Sementara itu, pelatihan keterampilan lebih menekankan pada keterampilan praktis yang relevan dengan pekerjaan tertentu, dengan sedikit perhatian pada teknologi digital secara umum.

3. Pekerjaan atau Spesialisasi

Individu yang bekerja dalam bidang atau spesialisasi tertentu, seperti teknologi informasi atau media, sering kali memiliki keterampilan komunikasi digital yang lebih baik karena teknologi merupakan bagian penting dari pekerjaan mereka, dengan semakin berkembangnya dunia digital, keterampilan komunikasi dan kolaborasi digital menjadi semakin penting untuk berbagai pekerjaan.

4. Kepemilikan dan Penggunaan Komputer

Individu yang memiliki dan menggunakan komputer secara rutin cenderung memiliki keterampilan literasi informasi dan data yang lebih baik serta kemampuan pemecahan masalah yang lebih tinggi. Komputer memberi akses ke berbagai alat digital yang memungkinkan pengguna untuk mencari, mengelola, dan menganalisis informasi dengan lebih efisien.

5. Kepemilikan dan Penggunaan *Smartphone*

Individu yang menggunakan *smartphone* secara aktif cenderung lebih mahir dalam komunikasi dan kolaborasi digital. *Smartphone* kini menjadi alat utama

untuk terhubung melalui pesan instan, panggilan video, email, dan media sosial. Dengan demikian, penggunaan *smartphone* yang intensif membantu individu mengasah keterampilan komunikasi dan kolaborasi digital dalam berbagai konteks, baik pribadi maupun profesional.

6. Penggunaan Internet

Pengguna internet yang aktif memiliki literasi informasi dan data yang lebih baik. Akses rutin ke internet memungkinkan individu untuk mengembangkan keterampilan dalam mencari, mengevaluasi, dan menggunakan informasi secara efisien. Internet juga menawarkan peluang untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru melalui sumber daya daring seperti kursus, tutorial, dan komunitas belajar, yang tidak hanya meningkatkan literasi informasi tetapi juga kemampuan pemecahan masalah dan inovasi.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi Digital

Terdapat beberapa indikator dari kompetensi digital, yaitu sebagai berikut (Elisnawati et al., 2023).

1. Akses (*Access*)

Kemampuan karyawan dalam mencari dan menemukan informasi menggunakan perangkat digital. Hal ini memastikan informasi dapat diakses dengan cepat dan tepat. Kemudahan akses informasi akan memengaruhi efisiensi operasional perusahaan, seperti dalam hal identifikasi bahan atau pelabelan barang.

2. Penggunaan (*Use*)

Kemampuan karyawan dalam merekam dan menyimpan data dalam berbagai format menggunakan perangkat digital. Ini mencakup penggunaan alat atau sistem

untuk memasukkan, menyimpan, dan mengelola data dengan benar. Kemampuan ini sangat diperlukan untuk meminimalkan kesalahan pencatatan data dan memastikan data dapat diakses kembali ketika diperlukan.

3. Pembuatan (*Create*)

Kemampuan karyawan dalam membuat laporan atau ringkasan dari berbagai format menggunakan berbagai perangkat dan alat digital. Kemampuan ini penting dalam hal dokumentasi hasil kerja, evaluasi kinerja, dan penyampaian informasi yang relevan kepada manajemen perusahaan.

4. Komunikasi (*Communicate*)

Kemampuan karyawan dalam berkomunikasi secara mudah menggunakan alat komunikasi digital (seperti *email*, aplikasi *chat*, atau *platform* lainnya). Komunikasi yang jelas dan efektif antara karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa informasi yang dibutuhkan dapat dipahami dengan baik karena dapat mengurangi risiko kesalahan dalam koordinasi, serta memperlancar alur pekerjaan dalam perusahaan.

2.1.3 *Work Engagement*

Work engagement kini menjadi aspek yang wajib dimiliki untuk dapat bertahan dan berkembang di era modern. Di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, tidak cukup hanya sekadar hadir secara fisik, tetapi juga penting untuk terlibat secara emosional, mental, dan komitmen penuh terhadap pekerjaan. Tingkat keterlibatan yang tinggi memungkinkan individu untuk memberikan kontribusi terbaik, tidak hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk memberikan dampak positif bagi tim dan organisasi secara keseluruhan. *Work*

engagement menjadi kunci dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi dengan cepat di dunia kerja.

2.1.3.1 Pengertian *Work Engagement*

Work engagement adalah keadaan kerja yang aktif dan positif, ditunjukkan melalui dedikasi, antusiasme yang tinggi, dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan. Antusiasme yang tinggi merujuk pada energi dan ketahanan yang luar biasa di tempat kerja, yang memungkinkan karyawan untuk tetap fokus dan produktif dalam menghadapi tantangan. Minat yang dalam terhadap pekerjaan terlihat dari konsentrasi tinggi dan perasaan senang, seolah-olah terpicat pada pekerjaan tersebut sehingga waktu terasa berjalan dengan sangat cepat. Karyawan yang terlibat sepenuhnya dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih inovatif, dan lebih berdedikasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Rahmi et al., 2021).

Work engagement merupakan fenomena di mana individu terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, dengan menunjukkan energi, dedikasi, dan antusiasme yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang terlibat secara fisik, mentalitas, dan emosional dalam pekerjaan mereka menunjukkan tingkat keterikatan yang tinggi, kepuasan, dan antusiasme. Secara keseluruhan, *work engagement* mencerminkan niat dan partisipasi konsisten karyawan dalam setiap aspek pekerjaan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal bagi organisasi (Safariningsih et al., 2024: 19).

Work engagement didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang karyawan dapat mengidentifikasi dirinya secara psikologis dan menganggap dirinya penting

bagi perusahaan serta organisasi tempatnya bekerja. Karyawan dengan *work engagement* berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kinerja, serta kepuasan kerja, sekaligus meminimalkan kesalahan (Hadi & Hanif, 2022). Produktivitas dipengaruhi oleh motivasi kerja, di mana semakin tinggi motivasi, semakin tinggi produktivitas, dengan asumsi bahwa kemampuan setiap orang tidak berubah (Yuliani, 2023: 137).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah kondisi di mana karyawan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya, menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan energi tinggi. *Work engagement* meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan kinerja karyawan, serta meminimalkan kesalahan. Hal ini juga berkontribusi pada kesuksesan organisasi dengan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan inovatif.

2.1.3.2 Faktor yang Memengaruhi *Work Engagement*

Terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *work engagement* (Wardani & Fatimah, 2020) sebagai berikut.

1. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Mencakup aspek fisik, sosial, dan organisasi di tempat kerja yang membantu karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan, seperti dukungan atasan, rekan kerja, pelatihan, dan teknologi memadai. Sumber daya ini mengurangi stres dan meningkatkan kinerja.

2. *Salience of Job Resource* (Kejelasan Manfaat Sumber Daya)

Faktor ini merujuk pada bagaimana pekerja menghadapi tuntutan kerja dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk memenuhi tuntutan tersebut, termasuk efektivitas penggunaan sumber daya dalam mengatasi tantangan pekerjaan.

3. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi)

Berkaitan dengan evaluasi diri yang positif, termasuk rasa percaya diri, kemampuan mengelola stres, dan keyakinan untuk berhasil. Pekerja dengan sumber daya pribadi yang baik cenderung lebih tangguh dan bersemangat menghadapi tantangan.

2.1.3.3 Indikator *Work Engagement*

Ada tiga indikator *work engagement* sebagai berikut (Putri, 2022).

1. *Vigor* (Semangat)

Vigor merujuk pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi yang dimiliki seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Indikator ini mencakup kesediaan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan dan kemampuan untuk tetap tangguh meskipun menghadapi kesulitan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi mencakup antusiasme yang kuat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini juga mencakup perasaan bahwa pekerjaan tersebut signifikan secara pribadi, memberikan rasa bangga, dan menjadi sumber inspirasi bagi individu.

3. *Absorption* (Penghayatan)

Absorption merujuk pada tingkat keterlibatan penuh seorang individu dalam pekerjaan hingga mereka merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan tersebut. Indikator ini mencerminkan fokus mendalam dan totalitas dalam melaksanakan tugas kerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan kini menjadi faktor penting bagi perusahaan. Kinerja yang baik mendukung peningkatan kualitas perusahaan, sementara kinerja yang buruk dapat merugikan kualitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola kinerja karyawan dengan baik untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target yang diinginkan.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya diukur berdasarkan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang dicapai, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Penilaian terhadap kinerja karyawan seringkali mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, keterampilan, dan kemampuan berkolaborasi dalam tim (Silaen et al., 2021: 3).

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas *output* yang dihasilkan, kinerja karyawan juga

dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal dan internal, seperti motivasi, kepuasan kerja, serta pelatihan dan pengembangan yang diterima karyawan. Dengan demikian, pengelolaan kinerja yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi (Silaen et al., 2021: 2).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan tugas, tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam kurun waktu tertentu dengan memperhatikan standar kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai target yang ditetapkan. Karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik jika mereka memiliki tingkat kinerja yang tinggi (Hasibuan, 2019: 94).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan pengelolaan manajemen yang efektif agar organisasi dapat mendorong upaya-upaya untuk mencapai peningkatan kinerja (Silaen et al., 2021: 30).

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar organisasi, yang mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan berkolaborasi. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja yang efektif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas individu dan organisasi secara keseluruhan, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.4.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik (Silaen et al., 2021: 6) sebagai berikut.

1. Memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Berusaha keras untuk mencapai tujuan dan memiliki rencana kerja yang terperinci.
5. Dapat memanfaatkan umpan balik dari setiap kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mampu merealisasikan program yang telah disusun.

2.1.4.3 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Banne et al., 2023) terdiri atas:

1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seorang karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi mencakup berbagai aspek seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Tingginya motivasi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja, mendorong inovasi, dan memastikan mereka lebih terlibat dalam penyelesaian tugas dengan hasil yang optimal.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan kenyataan dalam pekerjaan. Faktor-faktor seperti gaji yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan karier berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan sikap yang lebih baik dalam bekerja, meningkatkan produktivitas, dan mendukung keberhasilan organisasi.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar organisasi, termasuk penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab terhadap tugas, dan kehadiran yang konsisten. Disiplin yang baik memastikan bahwa karyawan bekerja secara efisien, membantu organisasi mencapai targetnya secara lebih terstruktur dan harmonis.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut (Silaen et al., 2021: 6).

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur berdasarkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan, serta bagaimana karyawan memandang kualitas hasil pekerjaan tersebut.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada pemenuhan jumlah target yang dapat dihasilkan oleh karyawan, dinyatakan dalam bentuk bagian atau proses kerja yang berhasil diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Indikator ini mengacu pada kemampuan karyawan menyelesaikan tugas secara tepat waktu, sekaligus memastikan penggunaan waktu yang tersedia dapat dimanfaatkan secara efektif untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas menunjukkan sejauh mana karyawan dapat meningkatkan hasil kerja dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada, seperti tenaga kerja, uang, dan bahan baku, demi mencapai hasil yang optimal.

5. Komitmen

Komitmen mencerminkan seberapa jauh seorang karyawan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati terhadap peran dan tugasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi pembandingan, penelitian ini mengacu pada studi sebelumnya untuk mengidentifikasi perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penjelasan lebih rinci mengenai perbandingan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian terdahulu dengan Penelitian yang sekarang

No	Nama Peneliti, Tahun, Dan Tempat	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Elisnawati, Masdar Mas'ud, Abbas Selong, (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan.	Variabel Independen: Kompetensi Digital Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja	bahwa variabel kompetensi digital memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	<i>Journal on Education</i> , Vol.5, No. 3, Februari 2023, E-ISSN: 2654-5497, https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619
2	Ghayth Ali Jarad Mundher Abbas Shaalan, (2020). <i>Assessment of Digital Competence of Employees and Teaching Staff at the Technical College of Management – Kufa.</i>	Variabel Independen: Kompetensi Digital Variabel Dependen: Kinerja	Objek Penelitian: Karyawan dan staf pengajar di <i>Technical College of Management, Kufa.</i>	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi digital berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan staf pengajar di <i>Technical College of Management, Kufa.</i>	<i>Innovation, Creativity and Change</i> , Vol. 12, No. 12, 2020, ISSN: 2201-1323. https://www.researchgate.net/publication/341942006_Assessment_of_Digital_Competence_of_Employees_and_Teaching_Staff_at_the_Technical_College_of_Management_-_Kufa

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Ratu Nursyifa Fathiyatuz-zahra, Fetty Poerwita, Sary, (2024). Kompetensi Digital dan Pelatihan: Kunci Peningkatan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kuningan.	Variabel Independen: Kompetensi Digital Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Pelatihan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.	<i>Journal of Management and Bussines</i> , Vol. 6, No. 1, 2024, Hal: 203-214, E-ISSN: 2684-8317. https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.6995
4	Chaedir, Suhardi M Anwar, Hadi Pajariato, Ilham Tahier, (2021). <i>The Influence of Digital Competence, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance.</i>	Variabel Independen: Kompetensi Digital Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: <i>Motivation, Work Discipline</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.	<i>International Journal of Entrepreneurship and Management Practices</i> , Vol. 7, No. 27, November 2024, Hal: 370-385, E-ISSN: 2600-8750. https://gaexcelence.com/jemp/article/view/4391/4025
5	Ni Made Ermawati, Ida Ayu Putu Sri Widnyani, I Made Kartika, (2024). Pengaruh Kompetensi Digital, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.	Variabel Independen: Kompetensi Digital Variabel Depeden: Kinerja	Varabel Independen: Sistem Informasi, Sumber Daya Manusia, Integritas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja.	Jurnal Ilmiah Global <i>Education</i> , Vol, 5, No. 3, September 2024 Hal: 2050-2056. E-ISSN: 2723-4665 https://ejournal.nusantarag

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6	Tituk Indra Yusanti, Sri Suprpti, (2023). <i>Influence of Workload and Digital Competency on Performance of Employees (Study on State Civil Apparatus at the Department of Public Works and Spatial Planning of Batang Regency).</i>	Variabel Independen: Kompetensi Digital. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: <i>Workload</i> (Beban Kerja)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.	<i>Journal Proceeding of The International Conference on Business and Economics</i> , Vol. 1, No. 1, Januari 2023, Hal: 73-85, E-ISSN: 2963-4733. https://doi.org/10.56444/i-cbeuntagsmg.v1i1.286
7	Yuyuk Liana, Nikodemus Kolo, Agus Salim, Ali Lating, (2023). <i>Kompetensi Digital, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Indah Logistik Pekanbaru.</i>	Variabel Independen: Kompetensi Digital Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Varabel Independen: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja.	Jurnal Bening, Vol. 10, No. 2, 2023 E-ISSN: 2614-499. https://www.journal.unrik.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/5695
8	Ilham Pratama Yudha, (2022). <i>Pengaruh Work Engagement, Quality of Work Life, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	Variabel Independen: <i>Work Engagement</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: <i>Quality of Work Life</i> , Disiplin Kerja, Motivasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work engagement</i> memberikan pengaruh	<i>Innovative Technological : Methodical Research Journal</i> , Vol. 1, No. 2, 2022,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Karyawan pada PT. Harapan Tunas Jaya.			Positif terhadap kinerja karyawan.	<i>Innovative Technologica : Methodical Research Journal</i> , Vol. 1, No. 2, 2022, https://doi.org/10.47134/innovative.v1i2.66
9	Muhammad Omarreyah N, Syarif Hidayatullah, Irany Widhyastiti, Priyo Sudibyo, (2022). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan <i>Coffeeshop</i> di Perumahan Kota Wisata Cibubur Kabupaten Bogor.	Independen: <i>Work Engagement</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work engagement</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 7, No. 1, Maret 2022, E-ISSN: 2621-6957. https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438
10	Qodariah, (2019). Analisis Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan: <i>Ability (A)</i> , <i>Effort (E)</i> , <i>Support (S)</i> di PT Surveyor Indonesia.	Variabel Independen: <i>Work Engagement</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: PT Surveyor Indonesia	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa <i>work engagement</i> berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan.	<i>Journal of Management & Business</i> , Vol. 2, No. 1, Juli 2019, E-ISSN: 2621-9565. http://dx.doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11	Mirnanda Wahyu Prastika, Sumartik, Dewi Andriani, (2024). <i>Pengaruh Self Efficacy, Motivation Work Behaviour, dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Sarung Tangan Rajut UD Tiga Putri.</i>	Variabel Independen: <i>Work Engagement</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: <i>Self Efficacy, Motivation, Work Behaviour</i>	Dari hasil penelitian didapatkan bahwa <i>work engagement</i> memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan	Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, Vol. 6, No. 8, 2024, Hal: 5342-5360. E-ISSN: 2656-4351. https://doi.org/10.47467/al-kharaj.v6i8.2350
12	Muhammad Ilham, (2024). <i>The Influence of Work Engagement on Employee Performance at PT Java Connection Yogyakarta.</i>	Variabel Independen: <i>Work Engagement</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: PT Java Connection	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics</i> , Vol. 7, No. 2, November 2024, Hal: 2835-2848 E-ISSN: 2621-606X
13	Yongxing Guo, Haiying Kang, Bo Shao, Beni Halvorsen <i>Organizational politics as a blindfold: Employee work engagement is negatively related to supervisor-rated work outcomes when organizational politics is high.</i>	Variabel Independen: <i>Work Engagement</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Karyawan di sektor perbankan dan periklanan di China	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work engagement</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja.	<i>Journal Personnel Review</i> , Vol, 48, No. 3, Februari 2019, ISSN: 0048-3486 http://dx.doi.org/10.1108/PR-07-2017-0205

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14	Mita Rahayu, Lukluk Atul Hidayati, Irany Widhyastiti, Muhdiyanto, (2024). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, <i>Job Design, Flexible Working Arrangement, Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan <i>Freelance Wedding</i> dan <i>Event Organizer</i> .	Variabel Independen: <i>Work Engagement</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Keterlibatan Karyawan, <i>Job Design, Flexible Working Arrangement</i>	Hasil penelitian menunjukan bahwa <i>work engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Jurnal <i>Syntax Admiration</i> , Vol, 5, No. 2, Februari 2024, E-ISSN: 2722-5356. https://doi.org/10.46799/ja.v5i2.1026

15	Alpia Rahmah, Dwi Wahyu Artiningsih, Teguh Wicaksono, (2024). <i>Influence of Work Engagement and Organizational Culture on Employee Performance in Banjarmasin Islamic Hospital</i> .	Variabel Independen: <i>Work Engagement</i> Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Budaya Organisasi	Hasil penelitian menunjukan bahwa <i>work engagement</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Journal of Business Management and Economic Development</i> , Vol, 2, No. 1, Januari 2024, Hal: 337-353. E-ISSN: 2986-9072.
----	--	--	--	--	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kemampuan adaptasi terhadap teknologi menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam industri tekstil, seperti di Perusahaan Azad Textile Tasikmalaya, karyawan di bagian gudang menghadapi berbagai tantangan dalam memenuhi target operasional seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi. Kemampuan dalam mengoperasikan sistem digital menjadi semakin penting untuk mendukung efisiensi kerja, namun masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Rendahnya kompetensi digital ini dapat berdampak pada keterlambatan proses kerja, penurunan akurasi data, serta kurang optimalnya pemanfaatan teknologi dalam kegiatan operasional sehari-hari. Karyawan sering kali melakukan kesalahan dalam mengoperasikan perangkat atau sistem berbasis digital yang telah diimplementasikan perusahaan. Hal ini tidak hanya menghambat efisiensi operasional tetapi juga memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi digital yang memadai.

Kompetensi digital adalah kemampuan untuk menggunakan teknologi digital dengan percaya diri, berpikir kritis, dan bertanggung jawab. Perilaku ini diukur sejauh mana karyawan memiliki keterampilan dalam mengelola informasi, berkomunikasi, berkolaborasi, membuat konten digital, dan menjaga keamanan data. Kompetensi ini penting untuk meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas, serta membantu individu dan organisasi beradaptasi dengan perkembangan

teknologi (Vuorikari et al., 2022: 3). Adapun indikator untuk mengukur kompetensi digital meliputi akses, penggunaan, pembuatan, dan komunikasi (Elisnawati et al., 2023).

Kompetensi digital seseorang terbentuk melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang mendukung kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Pemanfaatan teknologi informasi mencerminkan perilaku individu dalam menggunakan sistem informasi untuk mempermudah pekerjaan (Elisnawati et al., 2023). Pendapat ini diperkuat oleh teori *Technology Acceptance Model* (TAM), yang menjelaskan bahwa penerimaan teknologi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu persepsi kegunaan (*perceived usefulness*) dan persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) (Susanto & Jimad, 2019). Persepsi kegunaan merujuk pada keyakinan bahwa teknologi dapat meningkatkan kinerja, khususnya dalam mendukung efisiensi kerja. Sementara itu, persepsi kemudahan penggunaan adalah keyakinan bahwa teknologi dapat digunakan dengan mudah tanpa menghadapi banyak hambatan, yang secara positif memengaruhi niat seseorang untuk menggunakan teknologi. Pentingnya pelatihan dan pengalaman kerja dalam membangun kompetensi digital sangat berperan dalam mendukung produktivitas karyawan (Susanto & Jimad, 2019). Karyawan dengan kompetensi digital positif akan merasa lebih percaya diri, produktif, dan efisien dalam menyelesaikan tugas, karena mereka dapat memanfaatkan teknologi dengan baik untuk meningkatkan kinerja dan beradaptasi dengan perubahan yang ada. Tentunya, kompetensi digital dapat menjadi faktor yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi digital dengan kinerja karyawan (Elisnawati et al., 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dimana karyawan yang memiliki kompetensi digital yang baik cenderung lebih produktif, efisien, dan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, yang berpengaruh positif terhadap kinerja mereka (Liana et al., 2023). Dengan kata lain, jika kompetensi digital karyawan baik dan terus ditingkatkan, maka kinerja mereka juga cenderung meningkat.

Selain kompetensi digital hal lain yang perlu diperhatikan yaitu *work engagement*. *Work engagement* adalah fenomena di mana karyawan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka dengan menunjukkan energi, dedikasi, dan antusiasme untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku ini diukur melalui keterlibatan fisik, mental, dan emosional, serta mencerminkan niat dan partisipasi konsisten karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal (Safariningsih et al., 2024: 19). Adapun indikator untuk mengukur *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Putri, 2022).

Karyawan dengan *work engagement* positif akan merasa lebih termotivasi, antusias, dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Tentunya, *work engagement* ini sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan, karena semakin terlibatnya seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kontribusinya terhadap kesuksesan perusahaan. Pendapat tersebut diperkuat oleh teori *broaden-and-build* di mana dijelaskan bahwa emosi positif, seperti semangat dan dedikasi, merupakan

komponen utama dari *work engagement* yang dapat memperluas pola pikir serta membangun keterampilan baru. Hal ini mendorong motivasi, kreativitas, dan produktivitas karyawan, yang secara langsung berdampak pada kinerja dan kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan (Asan & Judith, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dengan kinerja karyawan (Rahmah et al., 2024). Pendapat ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, di mana karyawan yang memiliki *work engagement* yang baik cenderung lebih bersemangat, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya (Prastika et al., 2024). Kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya keterikatan yang tinggi antara karyawan dan pekerjaan mereka. Semakin tinggi tingkat *work engagement*, maka semakin tinggi semangat dan energi karyawan dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang merasa bangga dan puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif, sehingga kinerja mereka pun turut meningkat dan memberikan dampak positif bagi perusahaan (Prastika et al., 2024).

Kompetensi digital yang baik dan *work engagement* yang tinggi memiliki peran utama dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah seberapa efektif dan efisien seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang selesai, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Indikator-

indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen (Silaen et al., 2021: 6).

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif, serta memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi mencerminkan tingkat kinerja mereka. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor seperti kompetensi digital dan *work engagement* menjadi kunci dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja sekaligus menghadapi tantangan kompleks di dunia kerja.

Pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena-fenomena ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Kompetensi digital dan *work engagement* yang baik terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dijelaskan dalam kerangka pemikiran diatas, maka dapat disajikan hipotesis sebagai berikut.

H1: Kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang di Perusahaan Azad Textile Tasikmalaya.

H2: *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang di Perusahaan Azad Textile Tasikmalaya.

H3: Kompetensi digital dan *work engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang di Perusahaan Azad Textile Tasikmalaya.