

A large red and white cargo ship is displayed on the screen of a laptop. The ship is sailing on a blue sea with white-capped waves. The laptop is open, and the ship's image appears to be part of a digital interface. The background of the entire cover is a vibrant blue with dynamic water splashes and bubbles, suggesting a maritime theme. A large, semi-transparent dark blue circle is positioned in the lower half of the image, serving as a backdrop for the title text.

Bagaimana Digitalisasi dan Keterampilan

Mendorong
Kinerja Karyawan
Perusahaan Pelayaran

Hadiansyah | Bambang Supriadi | Grahita Chandrarin

Bagaimana

Digitalisasi dan Keterampilan

Mendorong
Kinerja Karyawan
Perusahaan Pelayaran

Hadiansyah | Bambang Supriadi | Grahita Chandrarin

**BAGAIMANA DIGITALISASI DAN KETERAMPILAN
MENDORONG KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
PELAYARAN**

Ditulis oleh:

**Hadiansyah
Bambang Supriadi
Grahita Chandrarin**

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

PT. Literasi Nusantara Abadi Grup
Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Kav. B11 Merjosari
Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144
Telp: +6285887254603, +6285841411519
Email: literasinusantaraofficial@gmail.com
Web: www.penerbitlitnus.co.id
Anggota IKAPI No. 340/JTI/2022



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip
atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku
dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, September 2024

Perancang sampul: Dicky Gea Nuansa
Penata letak: Dicky Gea Nuansa

ISBN: 978-623-519-243-7

+ hlm. ; 15,5x23 cm.

©September 2024

Kata Pengantar

Atas berkat Rahmat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga buku dengan judul **“Bagaimana Digitalisasi dan Keterampilan Mendorong Kinerja Karyawan Perusahaan Pelayaran”** ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai hasil dari kajian ilmiah dan kajian mendalam mengenai pengaruh digitalisasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor pelayaran, dengan fokus khusus pada peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja.

Transformasi digital yang tengah berlangsung di berbagai sektor industri tidak terkecuali sektor pelayaran, mendorong perubahan signifikan dalam cara perusahaan beroperasi dan bagaimana karyawan menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang baru. Digitalisasi tidak hanya menghadirkan peluang baru, tetapi juga tantangan dalam bentuk kebutuhan akan keterampilan yang lebih kompleks dan adaptif. Buku ini berupaya untuk memberikan wawasan mengenai bagaimana digitalisasi, keterampilan kerja, dan kepuasan kerja berinteraksi dalam konteks kinerja karyawan di perusahaan pelayaran.

Kami menyadari bahwa masih terdapat keterbatasan dalam penyusunan buku ini, baik dari segi cakupan materi maupun metode yang digunakan. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang. Akhir kata, kami menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusinya dalam

proses penyusunan buku ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi para akademisi, praktisi, serta pembaca yang tertarik dengan topik digitalisasi, keterampilan kerja, dan manajemen sumber daya manusia di sektor pelayaran.

Malang, 22 Agustus 2024

Penulis

Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v

BAB I

Pendahuluan	1
-------------------	---

BAB II

HUMAN BEHAVIOR THEORY	7
A. Human Behavior Theory.....	7
B. Jenis Jenis Perilaku Manusia.....	9
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Manusia	11
D. Teori Perilaku Manusia.....	12

BAB III

KINERJA KARYAWAN.....	15
A. Definisi Kinerja Karyawan.....	15
B. Tujuan Pengukuran Kinerja.....	16
C. Faktor-Faktor Yang Pengaruhi Kinerja	16
D. Proses Pengukuran Kinerja.....	18
E. Strategi dalam Peningkatan Kinerja	20

BAB IV

KEPUASAN KERJA.....	23
A. Definisi Kepuasan Kerja.....	23
B. Teori Kepuasan Kerja.....	24

C. Model Kepuasan Kerja	25
D. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
E. Pentingnya Kepuasan Kerja Dalam Organisasi	28
F. Indikator Kepuasan Kerja	30
G. Hasil Kepuasan Kerja.....	32
H. Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Peningkatan Kinerja.....	34

BAB V

DIGITALISASI37

A. Definisi Digitalisasi	37
B. Manfaat Digitalisasi	39
C. Kebijakan Yang Berlaku untuk Meningkatkan Tingkat Digitalisasi	41
D. Digitalisasi dalam Transportasi Dan Logistik.....	42
E. Digitalisasi di Perusahaan Pelayaran.....	44
F. Tantangan Digitalisasi di Perusahaan Pelayaran	46
G. Pengaruh Digitalisasi terhadap Kinerja	48

BAB VI

Keterampilan Kerja49

A. Definisi Keterampilan Kerja	49
B. Jenis-Jenis Keterampilan Kerja.....	51
C. Bagaimana Meningkatkan Keterampilan Kerja?	56
D. Keterampilan Kerja Yang Berharga	58
E. Strategi Meningkatkan Keterampilan Kerja	60
F. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja	62

BAB VII

**BAGAIMANA DIGITALISASI DAN KETERAMPILAN
KERJA MENDORONG KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA65**

A. Deskripsi Digitalisasi, Keterampilan, Kepuasan Kerja, dan
Kinerja Digitalisasi.....65

B. Pengaruh Digitalisasi dan Keterampilan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan.....73

C. Pengaruh Digitalisasi dan Keterampilan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja78

D. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan83

E. Pengaruh Digitalisasi dan Keterampilan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja85

Kesimpulan93

Daftar Pustaka.....95



BAB I

Pendahuluan

“Perkembangan masyarakat telah bergeser dari ekonomi berbasis komoditas dan tenaga kerja manual menjadi ekonomi berbasis pengetahuan dan modal manusia yang berkinerja tinggi” (Jara et al., 2015). Karyawan harus siap untuk berganti pekerjaan dan fleksibel dalam memperoleh keterampilan. Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) meresap di tempat kerja dan ada permintaan tinggi untuk karyawan yang menguasai TIK. Mempelajari perbedaan dalam keterampilan digital dan untuk mengembangkan intervensi untuk peningkatan keterampilan, beberapa tahun terakhir kerangka kerja dan definisi keterampilan telah diperkenalkan (misalnya, keterampilan abad ke-21, keterampilan digital, kompetensi digital, literasi digital, keterampilan elektronik, keterampilan internet).

Berbagai aspek kehidupan telah diubah secara signifikan oleh era digital, termasuk dunia kerja. Di sektor industri, transformasi digital tidak lagi menjadi opsi, melainkan keharusan untuk tetap kompetitif. Perusahaan pelayaran, yang merupakan salah satu pilar penting dalam perdagangan global, juga tidak terlepas dari gelombang digitalisasi. Transformasi ini tidak hanya melibatkan penggunaan teknologi canggih

untuk mengoptimalkan operasional, tetapi juga menuntut adanya peningkatan keterampilan kerja di kalangan karyawan.

Keterampilan digital menjadi kunci bagi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan ini. Seiring dengan meningkatnya otomatisasi dan penggunaan teknologi informasi, keterampilan kerja yang berfokus pada teknologi digital semakin dibutuhkan. Dalam konteks perusahaan pelayaran, digitalisasi mencakup berbagai aspek, mulai dari manajemen logistik, pelacakan kapal secara real-time, hingga optimalisasi rute pelayaran. Karyawan yang memiliki keterampilan digital yang memadai cenderung mampu bekerja lebih cepat dan efektif, berkontribusi pada kinerja perusahaan.

Namun, dampak dari digitalisasi dan keterampilan kerja ini tidak hanya terbatas pada aspek teknis. Kepuasan kerja karyawan juga menjadi faktor penting yang menghubungkan antara keterampilan yang mereka miliki dan kinerja yang mereka hasilkan. Kepuasan Kerja dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, baik karena dukungan teknologi yang memudahkan tugas mereka maupun karena peluang untuk mengembangkan keterampilan baru, cenderung memberikan kinerja yang lebih baik.

Keunggulan kinerja dalam suatu organisasi menurut Moehrhiono, (2009) “merupakan proses pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja sangat penting untuk mengarahkan seluruh kegiatan organisasi; ini berlaku untuk kelembagaan, bisnis, dan karyawan. Alat manajemen yang berbasis kinerja, pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menentukan seberapa sukses suatu organisasi, program, atau kegiatan.

“Kinerja didesain untuk menilai seberapa baik aktivitas dan dapat mengidentifikasi aspek kualitas dan kuantitas Robbin & Judge, (2012) telah dilakukan perbaikan yang berkesinambungan”. “Tujuan pokok kinerja adalah meningkatkan kualitas

karyawan dalam usaha mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil seperti yang diinginkan. Standar perilaku tersebut bisa berupa kebijakan ataupun rencana formal yang nantinya dituangkan dalam anggaran yang ditetapkan oleh perusahaan” (Jamilah et al., 2017). Pengukuran kinerja dapat dilakukan oleh manajemen internal perusahaan atau eksternal. Dalam hal wewenang dan tanggung jawab, sistem pengukuran kinerja membantu mencapai keselarasan tujuan. “Beberapa penyimpangan, disadari atau tidak disadari, justru sering dilakukan oleh pengelola yang semestinya membangun dan mengembangkan organisasi” (Sufi & Suharti, 2021).

“Pendekatan definisi keterampilan digital telah bergeser dari orientasi teknis menuju perspektif yang lebih luas yang mempertimbangkan keterampilan terkait konten atau keterampilan tingkat tinggi” (Claro et al., 2012). Tinjauan literatur sistematis baru-baru ini dari literatur akademik mengusulkan tujuh keterampilan inti dengan komponen digital. “Keterampilan digital abad 21 yang teridentifikasi adalah teknis, informasi, komunikasi, kolaborasi, kreativitas, pemikiran kritis, dan pemecahan masalah” (Van Laar et al., 2017). Peran digitalisasi untuk menjelaskan bagaimana teknologi menjadi digital dari yang sebelumnya konvensional (tercetak). “Pentingnya digitalisasi yaitu dapat memudahkan dalam menjangkau pelanggan secara digital, efisiensi biaya, dan dapat memperluas jaringan marketing” (Funke et al., 2018).

Digitalisasi di tempat kerja merupakan kegiatan berbasis teknologi yang mengarah pada cara kerja baru yang dibutuhkan organisasi, dalam lingkungan kerja digitalisasi memiliki efek pada efisiensi dan kinerja secara keseluruhan. “Implementasi digitalisasi di tempat kerja diperkenalkan untuk meningkatkan kinerja, tetapi kompleksitas pembelajaran digitalisasi membutuhkan waktu ekstra dan kemauan karyawan untuk mempelajari teknologi baru” (Hawa & Salomo, 2020). “Sementara pentingnya faktor keterampilan kerja ini untuk memenuhi tuntutan pekerja di abad ke-21 telah teridentifikasi bahwa pengetahuan komprehensif tentang penilaian keterampilan masih rendah dan kurang” (Vogt & Roblin, 2012). “Meskipun berbagai komponen keterampilan digital telah dijelaskan dalam teori” (Claro et al., 2012; Van Deursen et al., 2016).

“Sebagian besar artikel tentang keterampilan abad ke-21 dan digital menggambarkan keterampilan pada tingkat konseptual dengan sedikit bukti data yang sesuai” (Siddiq et al., 2016), “dengan demikian akan berguna untuk mensintesis pengetahuan yang ada tentang faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tingkat keterampilan digital abad ke-21 di antara para pekerja, relatif sedikit tentang bagaimana kisaran keterampilan yang berbeda dapat bervariasi karena variabel latar belakang individu yang berbeda” (Helsper & Eynon, 2013), “sedangkan keterampilan kerja penguasaan teknologi yang profesional dibutuhkan untuk pencapaian suatu program kegiatan atau kinerja dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi”.

Pentingnya keterampilan kerja sebagai faktor kecakapan atau disiplin yang ada pada karyawan untuk memenuhi semua pekerjaan dan dapat diperoleh dengan praktik, dari latihan dan pengalaman untuk meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan. “Keterampilan kerja juga harus ada masing-masing karyawan, dimana keterampilan kecakapan, kekuatan, dan kecekatan seorang karyawan pada saat menangani pekerjaan yang diberikan oleh organisasi akan mewujudkan karyawan memenuhi sesuatu sesuai dengan tujuan organisasi” (Anggraeni, 2015).

“Keterampilan kerja karyawan dapat berbentuk pengetahuan dari berbagai jenis pekerjaan seperti komunikasi, dan pemecahan masalah kerja sama” (DeGuzman & Choi, 2013), sehingga keterampilan itu bisa membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka organisasi. “Keterampilan kemampuan karyawan suatu organisasi dapat membantu keberhasilan perusahaan atau organisasi, serta mewujudkan visi, misi, dan strategi yang tepat bagi organisasi” (Tabiee et al., 2018).

“Sementara keterampilan kerja karyawan dapat dari berbagai jenis pekerjaan seperti komunikasi, dan pemecahan masalah kerja sama dapat menciptakan kepuasan kerja” (Bregenzer et al., 2020; Robinson 2000), “karena kepuasan kerja menunjukkan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya keuntungan yang diterima pekerja dengan banyaknya keuntungan yang diyakini seharusnya diterima”. Kepuasan kerja adalah hal penting yang dimiliki

seseorang di tempat kerja mereka. Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda, dan tingkat kepuasan kerja mereka pun berbeda, dan tingkat kepuasan yang tinggi atau rendah dapat berdampak yang berbeda.

“Kepuasan kerja merupakan rangkaian persepsi individu karyawan yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu karyawan tersebut saat bekerja. Setelah kepuasan kerja karyawan tercipta, maka komitmen organisasi karyawan akan terbangun” (Owens, 2011). Furnham et al., (2009) “konsep kepuasan karyawan dan pekerjaan karyawan, hal ini dua konsep dibahas bersama, karena dikatakan bahwa seseorang puas di tempat kerja karena ada faktor dan kondisi yang memotivasinya”. “Bentuk kepuasan kerja merupakan faktor penting meningkatkan kinerja Opkara, (2002), pengembangan profesional, hubungan kerja horizontal dan vertikal merupakan faktor yang sangat penting” (Alrawahi et al., 2020). “Studi tentang tingkat kepuasan kerja seorang manajer dilakukan dan disimpulkan bahwa benefit merupakan penentu utama kepuasan kerja” (Sokoya, 2000).

“Pernyataan di atas tidak selamanya memberikan pemahaman yang sama, akan tetapi terjadi perbedaan hasil kajian ilmiah yang diperoleh (research gap) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara teknologi digital terhadap kinerja (Astuti & Augustine, 2022); dan tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (Haryono & Pamungkas, 2021) hasil ini berbeda dengan kajian ilmiah lainnya, bahwa terjadi pengaruh digitalisasi terhadap kinerja Bolli & Pusterla, (2022); Zhen et al., (2021), adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja Akca et al., (2018); Owen & Niles (2014), dengan demikian maka kajian ilmiah ini ingin mengembangkan lebih luas tentang pengaruh digitalisasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja”.

Masalah perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan yang sering dihadapi oleh perusahaan pelayaran adalah kegiatan distribusi yang dilakukan oleh perusahaan pelayaran, yaitu mengangkut barang besar antar kota, pulau, bahkan negara mengalami hambatan dalam hal informasi dan komunikasi. “Sebagian perusahaan masih menggunakan sistem manual atau *paper based system*, sehingga menjadikan permasalahan seperti barang yang dikirimkan mengalami hambatan yang semestinya diketahui oleh penerima atau pengirimnya, mengingat perusahaan tersebut memiliki keterbatasan jangkauan terhadap sistem informasi jadi

tidak sampai, sehingga menimbulkan permasalahan baru yang seharusnya dapat diselesaikan dengan hanya waktu yang singkat” (Mc Easy, 2021).

Permasalahan seperti ini membuat perusahaan pelayaran dipandang buruk oleh masyarakat, membuat konsumen tidak lagi mempercayainya, dengan demikian dibutuhkan sebuah riset untuk memberikan solusi terhadap perusahaan tentang peningkatan keterampilan digitalisasi dan pekerjaan terhadap kualitas kinerja melalui kepuasan kerja di perusahaan pelayaran Kalimantan Selatan.

Buku ini berusaha mengeksplorasi hubungan antara digitalisasi, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan sebagai hasil dari kepuasan kerja, dengan fokus khusus pada industri pelayaran. Melalui pembahasan yang mendalam, diharapkan buku Para pemangku kepentingan dapat memperoleh manfaat dari hal ini di industri pelayaran tentang bagaimana memanfaatkan transformasi digital semaksimal mungkin untuk meningkatkan keterampilan dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.



BAB II

HUMAN BEHAVIOR THEORY

A. Human Behavior Theory

Teori perilaku manusia adalah sekumpulan ide yang digunakan untuk memahami perilaku manusia. Teori ini mencakup berbagai pendekatan dan berbagai bidang studi, seperti antropologi, sosiologi, psikologi, dan ilmu sosial lainnya. Tujuan dari human behavior theory adalah untuk menjelaskan, memprediksi, dan kadang-kadang mengubah perilaku manusia. Beberapa konsep umum dalam human behavior theory melibatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku, motivasi, perkembangan individu, interaksi sosial, dan lingkungan.

Beberapa teori terkenal yang termasuk dalam kerangka *human behavior theory* melibatkan: pemahaman pada proses kognitif dan bagaimana orang memproses informasi untuk membentuk pemahaman dan pengambilan keputusan, pemahaman bahwa perilaku dapat dipelajari melalui stimulus dan respons, serta diperkuat atau dihukum, menyoroti peran konflik psikologis dan pengaruh alam bawah sadar dalam membentuk perilaku.

Human behavior theory adalah potensi dan kapasitas yang dinyatakan individu atau kelompok untuk menanggapi rangsangan internal dan

eksternal sepanjang kehidupan. Kagan et al., (2019) “menjelaskan bahwa perilaku didorong oleh faktor genetik dan lingkungan yang mempengaruhi seseorang. Perilaku juga didorong oleh pikiran dan perasaan yang memberikan wawasan seperti sikap dan nilai”. Karena tipe kepribadian setiap orang berbeda, tindakan dan perilaku yang berbeda dihasilkan.

Perilaku manusia merupakan sesuatu yang penting dan harus dipahami dengan baik karena perilaku manusia ada di semua aspek kehidupan manusia. Perilaku manusia bukan satu-satunya faktor, perilaku manusia mencakup dua bagian, sikap atau mental dan tingkah laku. Sikap atau mental adalah sesuatu yang ada dalam diri seseorang manusia. “Mental diartikan sebagai reaksi manusia terhadap suatu keadaan atau peristiwa, sedangkan tingkah laku merupakan perbuatan tertentu dari manusia sebagai reaksi terhadap keadaan atau situasi yang dihadapi” (Kagan et al., 2019).

Menurut Bryn, (2020) “perilaku merupakan faktor terbesar kedua setelah faktor lingkungan yang mempengaruhi kesehatan individu, kelompok, atau masyarakat. Perilaku kesehatan adalah respons seseorang terhadap stimulus yang berhubungan dengan konsep sehat, sakit, dan penyakit. Perilaku manusia itu dibagi kedalam 3 (tiga) domain, ranah atau kawasan yakni: a) kognitif (*cognitive*), b) afektif (*affective*), c) psikomotor (*psychomotor*)”.

Teori perilaku manusia memiliki korelasi kuat dengan kinerja karyawan dalam berbagai konteks, termasuk di tempat kerja. Beberapa teori perilaku manusia mempengaruhi kinerja individu, yaitu Teori Harapan Victor Vroom memberikan wawasan tentang apa yang mendorong individu untuk berkinerja. Memahami individu membantu manajer dalam menciptakan tempat kerja yang memungkinkan pekerja merasa berkinerja tinggi.

Teori perilaku memahami bagaimana memberikan penghargaan yang tepat dan mengelola hukuman yang efektif dapat mempengaruhi kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Studi perilaku organisasi melibatkan pemahaman tentang bagaimana individu berinteraksi di

dalam organisasi. Ini termasuk aspek- aspek seperti kemampuan kerja, komunikasi, dan kolaborasi tim, dan konflik. Memahami perilaku organisasi membantu individu memahami posisi dan kewajiban dalam konteks tim dan organisasi yang lebih besar.

Teori perilaku manusia membantu kita memahami bagaimana tekanan dan kondisi lingkungan teknologi (digitalisasi) dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja individu. Manajer dapat menggunakan pengetahuan ini untuk mengidentifikasi faktor-faktor risiko stres dan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, teori perilaku manusia memberikan pandangan yang berharga tentang bagaimana individu berperilaku dan berkinerja di tempat kerja. Dengan memahami teori ini, organisasi dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang mendukung karyawan dalam mencapai kinerja.

B. Jenis Jenis Perilaku Manusia

Banyak teori perilaku manusia yang digunakan dan diterima secara luas di dunia saat ini. Memahami teori-teori ini dapat membuat perbedaan, tetapi mempelajari lebih lanjut tentang jenis-jenis perilaku manusia dan faktor-faktor yang mendorongnya juga dapat membantu. Sebagai spesies yang unik, manusia secara kolektif dan individual akan terbagi dalam beberapa kategori atau bahkan lebih. Orang-orang tertentu mungkin lebih condong ke satu arah, sedangkan yang lain mungkin didorong oleh sesuatu yang sama sekali berbeda. Berikut ini adalah penjelasan untuk berbagai jenis perilaku manusia.

1. Perilaku Manusia Berbasis Kepribadian

Perilaku seseorang sebagian besar dapat dipengaruhi oleh kepribadiannya. Beberapa orang mungkin sabar dan santai, sementara yang lain tidak sabaran dan pemaarah. Dalam banyak kasus, sulit untuk menilai kepribadian seseorang begitu saja. Biasanya, perlu waktu untuk mengenal mereka, berinteraksi dengan mereka, dan

memahami tipe orang seperti apa mereka. Beberapa kepribadian lebih ramah daripada yang lain, dan ada serangkaian faktor yang dapat membentuk atau mengubah kepribadian seseorang, seperti budaya, lingkungan, dan teman sebaya.

2. Perilaku Manusia Berbasis Minat

Tingkat minat seseorang terhadap orang lain atau subjek dapat mempengaruhi perilaku mereka secara signifikan. Minat dapat menentukan apakah seseorang berperilaku sesuai dengan jati dirinya dan juga dapat memprediksi apakah mereka akan mengambil risiko atau mengejar tujuan. Sering kali, ketika seseorang tertarik pada seseorang atau subjek, mereka cenderung lebih memperhatikannya daripada jika mereka tidak tertarik. Mengukur minat seseorang terhadap sesuatu dapat menjadi cara yang efektif untuk memprediksi atau membuat teori tentang perilaku manusia yang akan datang.

3. Perilaku Manusia Berbasis Sikap

Seperti halnya kepribadian dan minat, sikap individu juga dapat mempengaruhi perilaku manusia secara mendalam. Sikap dapat dianggap negatif atau positif, yang berasal dari perkembangan seseorang atau pengaruh dari luar. Meskipun demikian, sikap seseorang tetap dapat menentukan pilihan yang mereka buat, cara mereka berinteraksi dengan orang lain, dan perilaku umum mereka sehari-hari. Sikap positif dapat membuat seseorang lebih terbuka dan reseptif terhadap orang atau situasi tertentu, sementara sikap negatif cenderung menyebabkan individu menghindari atau mengabaikan apa pun yang mereka anggap tidak menyenangkan.

4. Perilaku Manusia Berbasis Emosi

Emosi seringkali sangat relevan jika berkaitan dengan perilaku manusia. Banyak tindakan dan keputusan dalam hidup yang bermuatan emosi, meskipun latar belakang emosi tersebut mungkin tidak tampak di permukaan. Keadaan emosi yang positif dapat menyebabkan seseorang berpikiran terbuka, berani mengambil risiko, dan lebih cenderung terlibat dalam perilaku tertentu. Demikian

pula, keadaan emosi yang negatif dapat menyebabkan isolasi, atau keputusan seseorang untuk menarik diri dari orang lain. Banyak perilaku manusia dapat ditelusuri kembali ke emosi tertentu, meskipun ada faktor tambahan yang terlibat.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Manusia

Menurut Sunaryo (2004), “ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku manusia, antara lain:

1. Faktor genetik, juga dikenal sebagai faktor endogen; faktor ini merupakan konsep dasar dari modalitas dalam proses perkembangan setiap makhluk hidup. Faktor genetik individu terdiri dari:
 - a. Jenis ras: Setiap makhluk hidup pasti memiliki karakteristik atau tingkah laku yang unik.
 - b. Jenis kelamin: Individu pria dan wanita pasti berbeda, seperti yang ditunjukkan oleh bentuk fisik
 - c. Sifat fisik, berkonsentrasi pada bentuk tubuh, karena jika seseorang gemuk dan seseorang yang kurus pasti memiliki karakteristik yang berbeda dari orang yang atletis.
 - d. Sifat kepribadian: Fokusnya lebih pada cara berpikir dan perasaan yang digunakan untuk adaptasi dengan kehidupannya.
 - e. Bakat bawaan adalah interaksi yang dihasilkan dari faktor genetik serta lingkungan sehingga bergantung pada bagaimana individu tersebut mengembangkannya.
 - f. Intelegensi merupakan kemampuan seseorang dalam membuat kombinasi, sehingga dapat bertindak tepat, cepat dan mudah tentunya.
2. Faktor eksternal, juga disebut sebagai eksogen, meliputi:
 - a. Faktor lingkungan, karena lingkungan sendiri sangat berpengaruh terhadap perilaku seseorang dengan cepat

- b. Pendidikan, yang merupakan bagian penting dari kehidupan karena melibatkan banyak orang, seperti kelompok atau social
- c. Agama, tempat seseorang mencari makna hidup, karena mempengaruhi kebiasaan, pola pikir, dan tingkah lakunya.
- d. Sosial ekonomi: karena sangat bergandeng erat dengan perilaku sosial.
- e. Kebudayaan, menggambarkan ekspresi akan jiwa yang dapat terwujud mengenai bagaimana cara hidup dan berpikir serta pergaulan dalam hidup, seni kesusasteraan, agama, rekreasi dan hiburan”.

D. Teori Perilaku Manusia

Konsep dan teori perilaku manusia dari sisi psikologi dapat dibagi menjadi beberapa bagian diantaranya:

1. Teori Insting

Tidak semua orang memiliki insting yang baik; namun, perilaku ini dapat berasal dari berbagai macam faktor, seperti perilaku innate, perilaku bawaan, dan insting akan berkembang karena pengetahuan. Teori insting berpendapat bahwa banyak perilaku manusia berasal dari insting yang tertanam secara biologis. Insting adalah dorongan bawaan yang muncul secara alami dan tidak perlu dipelajari. Dalam pandangan ini, manusia, seperti hewan, bertindak berdasarkan insting yang diwarisi untuk bertahan hidup, seperti insting untuk makan, berlindung, atau berkembang biak. Contoh: Perilaku seorang ibu yang melindungi anaknya dari bahaya dapat dianggap sebagai insting keibuan yang tertanam sejak lahir.

2. Teori Dorongan (*drive theory*)

Berfokus pada setiap dorongan-dorongan atau hasrat dari setiap individu. Teori dorongan menyatakan bahwa perilaku manusia dimotivasi oleh kebutuhan fisiologis yang menciptakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan adalah ketegangan

internal yang mendorong individu untuk mengambil tindakan yang mengurangi ketegangan tersebut, dan dengan demikian, memulihkan keseimbangan internal (homeostasis). Contoh: Rasa lapar menciptakan dorongan untuk makan, dan tindakan makan mengurangi dorongan tersebut.

3. Insentif (*incentive theory*)

Berfokus pada baik buruknya perilaku seseorang. Teori insentif berfokus pada peran rangsangan eksternal dalam memotivasi perilaku. Menurut teori ini, orang terdorong untuk bertindak karena mereka mengharapkan imbalan atau insentif tertentu dari lingkungan mereka. Insentif bisa bersifat positif (seperti hadiah atau pujian) atau negatif (seperti hukuman). Contoh: Seseorang bekerja keras untuk mendapatkan bonus di tempat kerja, yang merupakan insentif finansial.

4. Teori Atribusi

Teori atribusi menjelaskan bagaimana individu memahami dan menafsirkan penyebab perilaku mereka sendiri dan orang lain. Orang cenderung mencari alasan atau atribusi untuk tindakan dan peristiwa, baik yang disebabkan oleh faktor internal (seperti kemampuan atau usaha) maupun faktor eksternal (seperti situasi atau keberuntungan). Contoh: Jika seseorang gagal dalam ujian, mereka mungkin mengatribusi kegagalan itu pada kurangnya belajar (faktor internal) atau pada kesulitan soal ujian (faktor eksternal).

5. Teori Kognitif

Berfokus pada alternatif berperilaku yang menggunakan nalar dan pertimbangan dalam melakukan sesuatu. Teori kognitif berpendapat bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh cara individu berpikir dan memproses informasi. Ini melibatkan keyakinan, pikiran, persepsi, dan harapan yang membentuk bagaimana seseorang merespons situasi tertentu. Pemrosesan kognitif dapat mempengaruhi emosi dan keputusan. Contoh: Seseorang yang percaya bahwa mereka dapat berhasil dalam suatu tugas mungkin lebih termotivasi untuk

mencobanya daripada seseorang yang percaya bahwa mereka akan gagal.



BAB III

KINERJA KARYAWAN

A. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dimaknahi sebagai kinerja individu menurut Robbins & Judge (2016; 555) “adalah hasil kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan demikian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan kepuasan yang diberikan kepadanya”. Menurut Robbins & Judge (2016), “indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada beberapa antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan keandalan”.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi

dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Keandalan, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

B. Tujuan Pengukuran Kinerja

Berikut merupakan beberapa tujuan dari pengukuran kinerja diantaranya:

1. Pengukuran kinerja dapat membantu organisasi mencapai keberhasilan dan meningkatkan akuntabilitas dan transparansi.
2. Pengukuran kinerja dapat membantu mengevaluasi sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan standar kinerja, menemukan kekuatan dan kelemahan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
3. Pengukuran kinerja juga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai sasaran organisasi.
4. Pengukuran kinerja dapat membantu pemerintah menetapkan tujuan, sasaran, dan tujuan organisasi.
5. Pengukuran kinerja dapat membantu mengklarifikasi dan mencapai kesepakatan tentang strategi, menyampaikan strategi ke seluruh organisasi, dan menyelaraskan tujuan departemen dan individu dengan strategi organisasi.

C. Faktor–Faktor Yang Pengaruhi Kinerja

Faktor–faktor yang pengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir, (2016) “keahlian serta kemampuan, ataupun keterampilan seseorang dalam menyesuaikan terhadap pekerjaan, dan faktor kepuasan dalam bekerja karena perasaan suka ataupun bahagia, senang seorang dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan dapat menciptakan kinerja yang baik. Pegawai merasa suka ataupun bahagia ataupun senang bertugas, hingga

hasil profesinya sukses, dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja yang dapat meliputi kenyamanan area kegiatan seperti ruangan, *layout*, alat serta infrastruktur yang memadai”.

Fokus yang baik adalah kunci untuk mengatur dan mengefektifkan kemampuan seseorang untuk melakukan hal-hal dan mencapai tujuan. Bagi Robert & John (2006), “kinerja pegawai merupakan sesuatu kesuksesan buat menggapai tujuannya terdapat 3 aspek penting, yaitu: keahlian perseorangan pegawai yang melingkupi kemampuan, atensi serta aspek karakter. Tingkatan keahlian, ialah materi yang dipunyai seseorang pegawai berbentuk wawasan, uraian, keahlian, kecakapan interpersonal serta kecakapan teknis”.

Sehubungan dengan kinerja administratif organisasi, kinerja administratif mencakup struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit kerja organisasi. Kinerja operasional, yang mengacu pada seberapa efektif setiap sumber daya yang digunakan organisasi dan seberapa efektif sumber daya manusia yang dipekerjakannya.

“Kinerja pegawai yang tinggi penting untuk peningkatan kinerja yang efisien, efektif dan produktif dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar organisasi yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak finansial” (Rivai, 2013). Memahami kinerja yang diharapkan adalah dasar penilaian kinerja. “Seluruh pegawai harus memahami konsep kinerja yang diterapkan dan memahami apa yang diharapkan. Kemudian, seluruh pihak yang terkait dengan penilaian kinerja harus memahami aspek-aspek yang akan dijadikan penilaian kinerja melalui pemahaman serta kesalahpahaman mengenai penilaian kinerja dapat diminimalisir” (Soomro & Shah, 2019).

Untuk mengetahui seberapa akurat departemen sumber daya manusia dalam memberikan job description, konseling, dan pelatihan kepada karyawan. Untuk mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan prosedur perekrutan karyawan; untuk membangun potensi karyawan; untuk evaluasi untuk menentukan jenis pelatihan atau pelatihan yang

dibutuhkan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal; dan untuk mempertimbangkan pemindahan pangkat, perkembangan diri, dan penurunan pangkat. Meningkatkan kinerja dengan meningkatkan gaji, tunjangan, bonus, dan lainnya.

“Digitalisasi dan keterampilan kerja pengaruhnya terhadap kinerja individu didasarkan pada digital government readiness assessment theory of change” (World Bank, 2020) yang menjelaskan tentang praktek digitalisasi pemerintah. “Digital government readiness yang diterapkan di negara berkembang dan negara maju untuk memberikan peluang mendiagnosis strategi digitalisasi sebagai alat: digital economy country assessment (DECA); prakarsa infrastruktur digital / digital infrastructure initiative (DII) dan; alat kinerja perusahaan. Digital government readiness meningkatkan komunikasi tindakan antara pemerintah dan perusahaan, sebagai integrasi negara digital ekonomi global, mengurangi kesenjangan digital antar perusahaan, menjadikan ekonomi berkelanjutan, pertumbuhan negara, dan meningkatkan sosial pemberdayaan karyawan sehingga meningkatkan kinerja” (World Bank, 2020).

D. Proses Pengukuran Kinerja

Proses evaluasi kinerja karyawan dikenal sebagai pengukuran kinerja karyawan. karyawan untuk mengetahui perubahan atau kemajuan dari pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya. Pengertian lain menurut Amstrong (2004) ”pengukuran kinerja memiliki tujuan lebih dari sekedar teknik untuk mengukur, melainkan sebagai alat identifikasi kelemahan dan kelebihan proses yang ada, Proses pengukuran kinerja adalah langkah-langkah yang dilakukan untuk mengevaluasi seberapa efektif dan efisien suatu organisasi, departemen, atau individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Pada umumnya proses pengukuran kinerja melibatkan beberapa langkah-langkah berikut:

1. Penetapan Tujuan

Langkah pertama dalam pengukuran kinerja adalah menetapkan tujuan dan sasaran yang jelas. Tujuan ini harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu serta dapat dikomunikasikan dengan baik kepada karyawan.

2. Penetapan Standar Kinerja (KPI)

Standar kinerja menggambarkan tingkat pencapaian yang diharapkan dari pegawai. Setelah tujuan ditetapkan, langkah selanjutnya adalah menentukan indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/ KPI) yang akan digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan. KPI ini harus sesuai dengan tujuan dan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang kinerja. KPI dapat berupa target kuantitatif seperti angka atau tingkat penjualan dan lain sebagainya.

3. Pengumpulan Data dan Analisis Data

Dalam proses pengumpulan data, Data yang relevan dan akurat harus dikumpulkan untuk mengukur KPI yang telah ditetapkan. Pengumpulan data ini bisa dilakukan melalui berbagai metode seperti survei, wawancara, observasi, atau dari sistem informasi yang ada. Setelah data dikumpulkan, data tersebut dianalisis untuk memahami kinerja yang sebenarnya dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Analisis ini bisa menggunakan berbagai alat statistik atau metode analisis data.

4. Pelaporan Hasil Kinerja

Hasil analisis kemudian disusun dalam bentuk laporan kinerja. Laporan ini biasanya mencakup pencapaian KPI, perbandingan dengan target, serta analisis penyebab keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan.

5. Tinjauan dan Evaluasi Kinerja

Hasil pengukuran kinerja kemudian ditinjau oleh manajemen atau pihak terkait untuk mengevaluasi apakah tujuan telah dicapai dan di mana yang perlu diperbaiki.

6. Pengambilan Tindakan Perbaikan

Berdasarkan hasil evaluasi, tindakan perbaikan diambil untuk meningkatkan hasil di masa mendatang. Hal ini bisa melibatkan penyesuaian strategi, pelatihan ulang, perubahan dalam proses kerja, atau penetapan ulang tujuan.

7. Pemantauan Berkelanjutan

Tidak hanya berhenti sampai ke penetapan strategi peningkatan atau perbaikan saja, melainkan pengukuran kinerja ini harus dilakukan secara rutin untuk menjamin perbaikan diterapkan dan kinerja tetap optimal. Proses ini dapat diterapkan di berbagai tingkat organisasi, mulai dari individu hingga departemen atau organisasi secara keseluruhan.

E. Strategi dalam Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja adalah salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi yang bertujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi. Strategi ini digunakan perusahaan atau organisasi untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitas, kompetensi, kemampuan, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja:

1. Penetapan Tujuan yang Jelas

Pastikan tujuan yang ditetapkan jelas, spesifik, dan dapat diukur. Gunakan kerangka SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) untuk membantu dalam merumuskan tujuan yang efektif. Selanjutnya, tujuan tersebut dapat disampaikan secara jelas kepada semua anggota tim untuk memastikan pemahaman dan komitmen yang sama.

2. Pengembangan Kompetensi Karyawan

Organisasi atau perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan skill karyawan. Investasi dalam pelatihan dan

pengembangan karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka lebih mampu menghadapi tantangan kerja. Perusahaan juga dapat menerapkan program mentoring dan coaching untuk membantu karyawan mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Memberikan pelatihan tambahan kepada karyawan bila diperlukan, sehingga mereka selalu mengetahui tren dan alat terkini di lapangan. Ketika karyawan tahu bahwa mereka bisa mendapatkan bantuan untuk mengembangkan keterampilan mereka, hal itu memberi mereka rasa aman dan kepercayaan terhadap organisasi mereka.

3. Peningkatan Motivasi

Peningkatan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan insentif, baik finansial maupun non-finansial, untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Insentif bisa berupa bonus, penghargaan, atau pengakuan. Organisasi atau perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, di mana karyawan dapat merasa bahagia, termotivasi, dan puas dalam perannya. Pengusaha harus melakukan upaya ekstra untuk memastikan rekan kerja didukung, dihargai, dan diberikan semua sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja

Tetapkan dan monitor *key performance indicators* (KPI) yang relevan untuk mengukur kemajuan kinerja secara berkala. Lakukan evaluasi kinerja secara rutin untuk menilai pencapaian dan menentukan area yang memerlukan perbaikan. Pantau kinerja dari waktu ke waktu untuk memastikan karyawan mencapai tujuan mereka dan tetap pada jalurnya. Gunakan umpan balik untuk membantu memandu karyawan dan memastikan mereka mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk berhasil.

5. Peningkatan Kolaborasi dan Komunikasi

Bangun tim kerja yang solid dengan komunikasi yang efektif antar anggota tim. Kolaborasi yang baik dapat meningkatkan kinerja secara

keseluruhan. Mendorong kolaborasi di antara karyawan membantu menciptakan lingkungan yang saling menghormati dan percaya. Ketika rekan kerja dapat bertukar ide dalam percakapan yang bermakna, hal ini dapat menghasilkan kekompakan yang lebih kuat di antara anggota tim dan peningkatan produktivitas. Disamping itu, organisasi perlu menyediakan ruang bagi umpan balik yang konstruktif secara berkala untuk membantu karyawan memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki.



BAB IV

KEPUASAN KERJA

A. Definisi Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi pekerjaan itu sendiri, yang diukur melalui beberapa indikator: pengembangan profesional, hubungan kerja dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja” (Alrawahi et al., 2020: 3). Adapun menurut Robbins & Judge, (2012:108) “secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya”.

Kepuasan kerja berdasarkan Hasibuan (2019) “merupakan sikap emosional karyawan yang ditunjukkan melalui sikap positif dan rasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya, Dapat disimpulkan bahwa

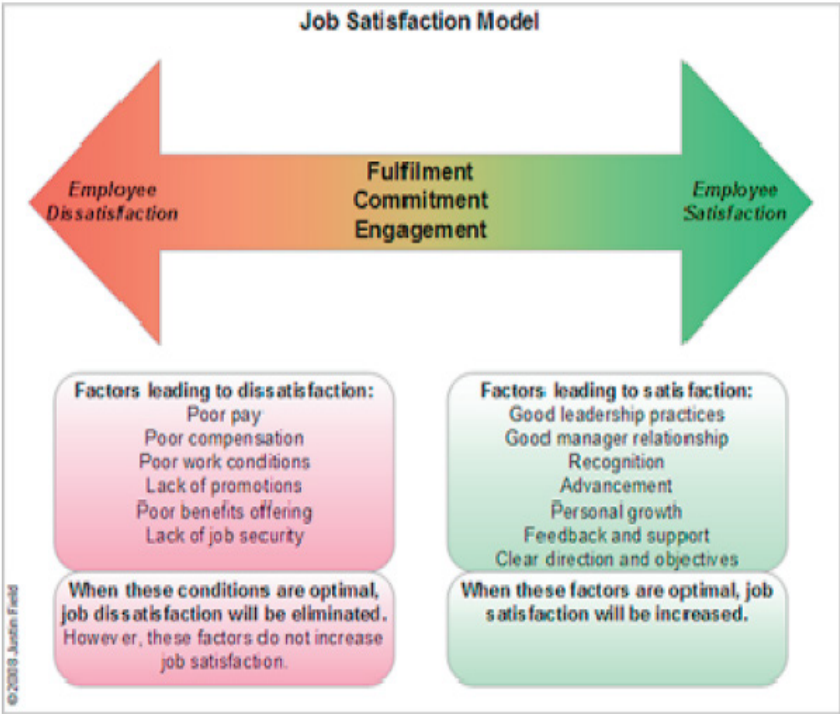
kepuasan kerja merupakan perasaan dalam diri karyawan yang dapat mempengaruhi atau tidak mempengaruhi pekerjaannya”.

B. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexly & Yuki (2003), “teori kepuasan kerja ada tiga macam yaitu: teori perbedaaan, teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Teori pemenuhan kebutuhan, kepuasan kerja tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puasa apabila mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan, begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu merasa tidak puas”.

Menurut teori dua faktor Herzberg, ada sejumlah variabel yang dapat menyebabkan seseorang merasa puas atau tidak puas (2011) “yaitu: faktor pemeliharaan, yaitu faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada seseorang karyawan yang terdiri atas yaitu kebijakan organisasi, supervisi, hubungan antara pribadi, kondisi kerja, gaji. Faktor motivasi, yaitu faktor-faktor yang dapat memuaskan dan mendorong manusia untuk bekerja dengan giat, yang terdiri dari: keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu. Faktor keseimbangan, adapun komponen dari ini adalah input outcome dan comparison person. Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja”.

C. Model Kepuasan Kerja



Gambar 1. Model Kepuasan Kerja

“Karyawan yang termotivasi merupakan komponen penting bagi keberhasilan perusahaan. Mereka adalah karyawan yang menikmati pekerjaannya, yang mana pekerjaan memberikan kepuasan yang besar, dimana faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah peluang karir dan pengembangan karir, kerjasama tim dan peluang yang menantang” (Furnham, 1997). “Motivasi dan kepuasan karyawan menjadi dasar manajemen sumber daya manusia modern, karena hanya sistem motivasi berkualitas yang dapat membantu organisasi meningkatkan kemampuan dan nilai kompetitif mereka” (Early et al., 2011).

Berbagai program motivasi yang meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan karyawan dikembangkan dalam beberapa tahun terakhir. Contoh program motivasi baru menunjukkan bahwa karyawan, motivasi,

pengembangan dan kepuasannya menjadi pusat pemikiran manajemen, karena merupakan alat utama kemampuan bersaing dan keunggulan pasar. Manajer harus menggunakan pengetahuan organisasi dan psikologis untuk membangun konten motivasi yang berkualitas dan menggabungkan teknik motivasi yang sesuai dengan situasi tertentu, untuk menciptakan iklim organisasi yang menguntungkan dan kondisi di mana karyawan dapat memuaskan kebutuhan dan keinginan mereka sendiri, dan dengan demikian memberikan kontribusi maksimal keberhasilan perusahaan.

“Stimulasi mendorong staf untuk berkreaitivitas, hasil yang lebih baik, tanggung jawab dan kewajiban yang lebih besar. Kombinasi bentuk stimulasi material dan moral dicapai dengan keterlibatan penuh karyawan di tempat kerja, dan mencerminkan rasionalitas proses pengambilan keputusan, ekonomi dan efisiensi” (Prvulović et al., 2009).

“Sejumlah besar peneliti mempelajari metodologi mengenai kepuasan kerja. Terdapat berbagai faktor yang berdampak terhadap kepuasan kerja pada dosen di perguruan tinggi. Peneliti yang berbeda telah melakukan kajian ilmiah dan menghasilkan berbagai parameter. Variabel-variabel ini tidak berbeda jauh di berbagai negara. Beberapa prediktor yang diteliti adalah: Fasilitas di tempat kerja (Viswesvaran et al.,1998); hubungan dengan rekan kerja dan lingkungan kerja (Luthans,2005; Oshagbemi, 2003); Gaji (Khalid et al., 2012;Kusku, 2003; Chen et al., 2006); Promosi (Petersonetal.,2003) dan Beban kerja yang adil (Shahzadetal.,2010; Chenetal., 2006)”.

D. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja Mangkunegara, (2017) “terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: faktor keterampilan karyawan, faktor ini berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yaitu meliputi kecerdasan (IQ), umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, sikap kerja, dan kecakapan khusus. Hidup bisa diibaratkan seperti mendaki gunung untuk mencapai kepuasan melalui usaha yang tidak kenal lelah. Usaha tersebut dapat melalui kecakapan

khusus yaitu salah satunya dengan adanya *adversity quotient* (AQ) dalam diri karyawan sehingga dapat mengubah hambatan menjadi peluang karena kecakapan atau kecerdasan ini merupakan penentu seberapa jauh individu mampu bertahan dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan”.

Sementara menurut Gilmer, (2016) “faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain yaitu: kesempatan untuk maju, dalam hal ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Relasi diri, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja”. Gaji yang lebih tinggi membuat orang tidak bahagia, dan jarang orang mengatakan mereka puas dengan gaji mereka. Manajemen dan organisasi yang baik memungkinkan lingkungan kerja yang stabil. Ini adalah komponen yang menentukan tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.

Ketidakhadiran dan turnover dapat disebabkan oleh pengawasan yang buruk dan atasannya. Faktor-faktor intrinsik dari pekerjaan, sifat-sifat yang dibutuhkan untuk posisi tersebut membutuhkan keterampilan tertentu. Kebanggaan akan tugas, serta kesulitan dan kemudahan tugas, menentukan tingkat kepuasan. Kondisi kerja seperti lokasi, ventilasi, perawatan, kantin, dan tempat parkir.

Aspek sosial dalam pekerjaan termasuk sikap yang sulit didefinisikan, tetapi dianggap sebagai komponen yang menentukan apakah seseorang puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Salah satu alasan karyawan menyukai pekerjaan mereka adalah mereka memiliki komunikasi yang baik dengan manajemen. Rasa puas terhadap pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kesediaan atasan untuk mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat dan prestasi karyawannya. Setiap pekerjaan membutuhkan standar, seperti fasilitas, fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, atau rumah, dan jika mereka dapat dipenuhi, mereka akan merasa puas.

E. Pentingnya Kepuasan Kerja Dalam Organisasi

Karena kepuasan kerja berhubungan langsung dengan kinerja dan produktivitas, kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi, dan kesejahteraan karyawan. Berikut beberapa alasan utama mengapa kepuasan kerja penting dalam organisasi:

1. Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang Mereka yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Kepuasan kerja dapat meningkatkan hasil karena karyawan lebih bahagia lebih mungkin untuk memberikan usaha ekstra, bekerja dengan lebih efektif dan mencapai tujuan organisasi. Kajian ilmiah menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dan produktivitas mereka berkorelasi positif.

2. Mengurangi Tingkat Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menjadi lebih setia kepada organisasi dan tidak mencari peluang kerja di tempat lain. Ini penting karena turnover yang tinggi dapat merugikan organisasi dalam hal biaya rekrutmen, pelatihan, dan hilangnya pengetahuan serta keahlian.

3. Meningkatkan Keterlibatan dan Komitmen Karyawan

Karyawan yang puas cenderung lebih terlibat dan berdedikasi terhadap organisasi lebih mungkin untuk merasa terhubung dengan visi dan misi organisasi, dan berpartisipasi aktif dalam mencapainya jangka panjang. Keterlibatan karyawan yang tinggi juga dikaitkan dengan peningkatan inovasi dan kreativitas dalam pekerjaan.

4. Memperbaiki Kesehatan dan Kesejahteraan Karyawan

Kepuasan kerja mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan. Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaan mereka cenderung mengalami tingkat kecemasan yang lebih rendah, keseimbangan

yang lebih baik antara kehidupan kerja dan kesehatan yang lebih baik secara keseluruhan. Ini dapat mengurangi absensi terkait kesehatan dan meningkatkan keseluruhan kualitas hidup karyawan.

5. Meningkatkan Citra dan Reputasi Perusahaan

Perusahaan dikenal memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi tinggi cenderung memiliki reputasi yang baik di pasar tenaga kerja, yang membantu menarik bakat terbaik dan menciptakan citra positif di mata pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Citra positif ini juga dapat memperkuat posisi kompetitif perusahaan di industrinya.

6. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih siap untuk mengambil inisiatif dan lebih mungkin inovatif dalam pendekatan mereka terhadap tugas-tugas pekerjaan. Kepuasan di tempat kerja mengarah pada lingkungan kerja yang lebih mendorong kreativitas dan pembaruan, yang sangat penting dalam industri yang terus berkembang.

7. Meningkatkan Kualitas Layanan atau Produk

Selain itu, kepuasan karyawan memengaruhi kualitas layanan atau produk yang dibuat oleh bisnis. pekerja yang merasa dihargai dan puas cenderung memberikan layanan pelanggan yang lebih efisien dan teliti dalam melakukan tugas mereka, yang dapat meningkatkan kualitas produk dan kepuasan pengguna.

Dengan demikian, Kepuasan kerja tidak hanya penting bagi karyawan secara pribadi, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan merupakan komponen penting untuk keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Organisasi yang berinvestasi dalam meningkatkan Kepuasan karyawan biasanya akan terlihat dalam berbagai aspek operasional dan strategis.

F. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014), “indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Mencintai pekerjaannya, yaitu seseorang mencintai pekerjaannya karena ia merasa mampu dan dapat mengerjakannya
2. Moral kerja, yaitu kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan
3. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang diciptakan dan dibentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan bahwa seseorang atau sekelompok orang memiliki nilai ketaatan, ketepatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
4. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu”.

Widodo (2015) “menyatakan bahwa ada beberapa ukuran kepuasan kerja, yaitu: 1) gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan lingkungan kerja. Berikut masing-masing penjelasan dari indikator kepuasan kerja diatas”:

1. Gaji (Kompensasi Finansial)
 - a. **Pentingnya gaji:** gaji merupakan salah satu ukuran utama tingkat kepuasan karyawan. Karyawan umumnya mengharapkan kompensasi yang adil dan setimpal dengan tindakan yang diambil. Gaji yang sebanding dengan standar industri, pengalaman, dan keterampilan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
 - b. **Kompensasi tambahan:** selain gaji pokok, tunjangan, insentif, dan bonus lainnya. Jika karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, merasa gaji mereka tidak cukup, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan berpotensi menurunkan motivasi kerja.

2. Pekerjaan Itu Sendiri

- a. **Kebermaknaan pekerjaan:** kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh seberapa bermakna pekerjaan itu untuk karyawan. Ini adalah pekerjaan yang menantang yang memberi Anda kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta untuk menemukan apa yang Anda sukai dan keahlian karyawan cenderung meningkatkan kepuasan.
- b. **Otonomi dalam pekerjaan:** karyawan yang memiliki otonomi atau kebebasan dalam menyelesaikan tugasnya biasanya merasa lebih puas. Otonomi memberi rasa tanggung jawab dan penghargaan terhadap kemampuan diri.
- c. **Keragaman tugas:** pekerjaan yang memberikan variasi tugas juga cenderung lebih memuaskan daripada pekerjaan yang monoton dan repetitif. Variasi dapat mencegah kebosanan dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

3. Rekan Kerja

- a. **Hubungan sosial di tempat kerja:** hubungan yang baik dengan rekan kerja merupakan indikator penting kepuasan kerja. Dukungan sosial, kerja sama yang baik, dan suasana kerja yang harmonis dapat meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas.
- b. **Kolaborasi dan tim:** bekerja dalam tim yang solid, di mana ada rasa saling menghormati dan komunikasi yang efektif, membuat karyawan merasa lebih nyaman dan puas dengan pekerjaannya.
- c. **Konflik di tempat kerja:** sebaliknya, konflik dengan rekan kerja atau Ketidakpuasan dan bahkan kematian akibat lingkungan kerja yang tidak ramah stres.

4. Promosi

- a. **Kesempatan untuk naik jabatan:** kesempatan untuk promosi atau kenaikan jabatan adalah salah satu indikator kepuasan kerja. Karyawan yang melihat ada peluang untuk maju dalam kariernya di suatu organisasi cenderung merasa lebih termotivasi dan puas.

- b. **Keadilan dalam promosi:** kepuasan kerja meningkat jika karyawan merasa bahwa proses promosi transparan dan adil. Ketidakadilan atau favoritisme dalam promosi dapat menurunkan kepuasan dan menimbulkan frustrasi.
 - c. **Pengembangan karier:** selain promosi, kemungkinan untuk pengembangan profesional melalui pelatihan dan penugasan yang menantang juga penting bagi kepuasan kerja.
5. Lingkungan Kerja
- a. **Kondisi fisik tempat kerja:** Kepuasan kerja sangat bergantung pada lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman. Pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, serta fasilitas penunjang seperti kantin dan area rekreasi di tempat kerja juga berperan penting.
 - b. **Budaya Organisasi:** Karyawan mungkin lebih bahagia dengan pekerjaan mereka jika perusahaan memiliki budaya kerja yang mendukung, inklusif, dan menghargai mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan dihormati oleh perusahaan cenderung lebih bahagia dan setia.
 - c. **Keseimbangan kerja dan kehidupan:** lingkungan kerja yang memfasilitasi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dan pekerjaan juga meningkatkan kepuasan kerja. Jam kerja yang fleksibel dan kebijakan kerja jarak jauh adalah contoh dari upaya organisasi untuk meningkatkan keseimbangan ini.

Setiap indikator ini saling berhubungan dan bersama-sama membentuk tingkat keseluruhan kepuasan kerja karyawan. Organisasi yang berhasil mengelola dan meningkatkan faktor-faktor ini biasanya memiliki karyawan yang lebih bahagia, lebih produktif, dan lebih setia.

G. Hasil Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diasumsikan menjadi pendahulu dari beberapa hasil organisasi yang relevan, beberapa di antaranya berkaitan dengan

produktivitas karyawan dan lainnya berkaitan dengan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. “Di sisi produktivitas, kepuasan kerja telah dikaitkan dengan prestasi kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi (perilaku di luar tugas pekerjaan yang membantu organisasi), perilaku kerja kontraproduktif (perilaku yang merugikan organisasi), dan penarikan diri, termasuk ketidakhadiran dan pergantian” (Spector, 1997). “Di sisi kesehatan dan kesejahteraan, kepuasan kerja berhubungan dengan kelelahan, kesehatan fisik dan psikologis, dan kepuasan hidup” (Spector, 1997).

“Meskipun secara intuitif tampak jelas bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, lebih sedikit ketidakhadiran kerja, dan rendahnya turnover, kajian ilmiah sebelumnya tidak menemukan hubungan yang kuat. Meta-analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi kecil antara kepuasan kerja global dan kinerja kerja” (Judge et al., 2001). “Hal ini setidaknya sampai tingkat tertentu merupakan akibat dari masalah pengukuran (sebagian besar kajian ilmiah mengandalkan penilaian kinerja supervisor, yang memiliki bias dan ketidakakuratan”; Spector, 2012). Namun, perlu juga dicatat bahwa sebagian besar kajian ilmiah terutama menggunakan desain cross-sectional dan oleh karena itu tidak mengetahui arah efeknya.

Memang benar, masuk akal jika orang-orang yang menyukai pekerjaannya akan bekerja lebih keras dan berkinerja lebih baik, serta bahwa individu yang berprestasi tinggi akan menerima hasil yang lebih baik diinginkan seperti uang dan harga diri sehingga akan lebih puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak hanya dipelajari sebagai pendahuluan perilaku yang diinginkan seperti kinerja tugas, namun juga sebagai penyebab potensial perilaku kontraproduktif. Menariknya, kepuasan kerja sangat terkait dengan perilaku (yang dilaporkan sendiri) yang ditujukan terhadap organisasi.

“Di luar dugaan, kepuasan kerja global hanya memiliki hubungan yang lemah dengan ketidakhadiran karyawan dan bukan merupakan penyebab utama (Dalton dan Mesch, 1991), namun banyak kajian ilmiah menunjukkan bahwa karyawan

yang tidak puas lebih besar kemungkinannya untuk berhenti dari pekerjaannya dibandingkan karyawan yang puas, terutama ketika ada karyawan yang tidak puas, banyak peluang alternatif seperti ketika tingkat pengangguran rendah” (Carsten dan Spector, 1987).

“Terakhir, kepuasan kerja juga dapat dianggap sebagai elemen kesejahteraan. Sejalan dengan hal tersebut, banyak kajian ilmiah menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan berbagai indikator kesejahteraan. Misalnya, kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan rendahnya tingkat keluhan somatik (misalnya gangguan pencernaan dan sakit kepala), depresi, dan kelelahan” (Spector, 1997).

H. Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Peningkatan Kinerja

Menurut kajian ilmiah yang dilakukan oleh (Khan et al., 2012) “berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan hal ini didukung oleh hasil dari uji kajian ilmiah yang menunjukan nilai positif dan signifikan antara dua variabel tersebut”. Khan et al., (2012) “juga berpendapat bahwa secara historis sering dianggap bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam banyak kasus, terdapat hubungan positif antara kepuasan tinggi dan kinerja tinggi tetapi tidak selalu signifikan. Berdasarkan temuan kajian ilmiah lain yang dikemukakan menurut (Moynihan et al., 2000) dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan”.

Kajian ilmiah Thū et al., (2022) “menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan atau penurunan dalam kinerja karyawan sehingga yang puas dalam melakukan pekerjaan lebih produktif dalam menjalankan tugas pekerjaan dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas dalam melakukan pekerjaannya”. Robbins, (2016) “mengungkapkan bahwa adanya kinerja karyawan yang baik ketika karyawan memberikan kualitas dan hasil kerja, secara kuantitas mampu mencapai hasil target dengan tepat waktu, serta bekerja secara efektif. Mengerjakan dan menyelesaikan tugas secara mandiri, disertai

dengan mempunyai komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi lebih memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan”.

Kajian ilmiah Dwityanto et al. mengkonfirmasi temuan ini., (2016) “yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan”. “Setiap karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya, dimana karyawan mampu menempatkannya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, merasa nyaman, diperlakukan adil oleh organisasi, maka hal tersebut akan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, tentunya kalau karyawan bisa merasa puas maka, karyawan lebih memiliki kinerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawab” (Ali et al., 2016).



BAB V

DIGITALISASI

A. Definisi Digitalisasi

“Digitalisasi menjadi salah satu tren utama yang mengubah masyarakat dan bisnis dalam jangka pendek dan jangka Panjang” (M. Tihinenand dan J. Kääriäinen, 2016). Dampak digitalisasi akan sangat besar seperti yang telah dibandingkan dengan revolusi industri oleh beberapa penulis. Dalam buku ini, Digitalisasi didefinisikan sebagai perubahan yang lebih mendasar daripada hanya digitalisasi proses atau produk kerja yang sudah ada. Istilah “digitalisasi” menggambarkan “tindakan atau proses digitalisasi; konversi data analog (khususnya gambar, video, dan teks yang nantinya digunakan) menjadi bentuk digital.” Dalam literatur, digitalisasi, juga dikenal sebagai transformasi digital, mengacu pada “perubahan yang terkait dengan penerapan teknologi digital di seluruh aspek masyarakat manusia” (E. Stolterman dan A. C. Fors, 2004). “Digitalisasi juga dikenal sebagai “kemampuan untuk mengubah produk atau layanan yang ada menjadi varian digital, dan dengan demikian menawarkan keunggulan dibandingkan produk nyata” (O. Gassmann et al., 2014).

Digitalisasi mencakup penggunaan keterampilan digital yang bermakna untuk pekerjaan perusahaan, pengembangan kemampuan media digital melalui partisipasi aktif dan evaluasi kritis terhadap budaya

digital, dan penerapan keterampilan dan strategi literasi informasi untuk pekerjaan pada perusahaan. Digitalisasi mungkin merupakan salah satu hubungan yang paling penting antara pengalaman *e-learning*. “Digitalisasi dapat menyiratkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi terkait teknologi untuk menggunakan teknologi digital dalam memenuhi tujuan dan harapan” (Kim et al., 2019).

“Digitalisasi mengacu pada penggunaan teknologi digital dan data digital untuk mengubah struktur sosioteknik” (Osmundsen et al., 2018). “Dengan demikian, digitalisasi mengandaikan digitalisasi yang lebih dari sekedar proses teknis pengkodean informasi analog ke dalam format digital dan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas proses yang ada dengan mengurangi biaya dan meningkatkan keuntungan” (Tilson et al., 2010).

“Digitalisasi didefinisikan sebagai kemauan untuk beralih dan menerapkan teknologi dalam menciptakan peluang inovatif guna mencapai kemudahan untuk melakukan persetujuan sesuai dengan peraturan, dengan indikator: sistem informasi, alat komunikasi kerja, dan perangkat lunak berbasis online (Bueechl et al., 2021; Kim et al., 2018). Digitalisasi memiliki tiga indikator menurut (Kim et al., 2018) yaitu sistem informasi, alat komunikasi kerja, dan perangkat lunak berbasis online.”

Menurut Lassnig et al., (2018) “mengungkapkan bahwa digitalisasi perusahaan dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam menggunakan potensi di era digitalisasi”. Bisnis mungkin perlu mengakhiri model bisnis yang menua, berinvestasi dalam inovasi, atau mengubah bisnis inti secara keseluruhan untuk mencapai digitalisasi. Kajian ilmiah Bueechl et al., (2021) “menunjukkan bahwa digitalisasi meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan serta bernilai positif dan signifikan”.

“Digitalisasi mencakup penggunaan keterampilan digital yang bermakna untuk pekerjaan, pengembangan kemampuan media digital melalui partisipasi aktif dan evaluasi kritis terhadap budaya digital. Digitalisasi juga untuk menyatakan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi karyawan dimana hal tersebut terkait dengan teknologi serta dalam menggunakan teknologi digital guna memenuhi tujuan dan harapan perusahaan. Pada suatu kajian ilmiah yang

dikembangkan oleh” (Bolli & Pusterla, 2022) menunjukkan bahwa adanya hasil kajian ilmiah yang menunjukkan nilai yang baik dan signifikan antara variabel digitalisasi yang meningkatkan variabel kepuasan kerja.

“Digitalisasi juga bertujuan untuk menyatakan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi terkait teknologi dalam menggunakan teknologi digital untuk memenuhi tujuan” (Kim et al., 2018). Kajian ilmiah tersebut menunjukkan hasil bahwa adanya digitalisasi dapat mendorong dalam peningkatan kinerja serta efek positif dan signifikan. “Kajian ilmiah ini Gharagozloo et al., (2021) memberikan kontribusi untuk pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme melalui mana digitalisasi ekonomi berdampak pada kinerja”.

B. Manfaat Digitalisasi

“Digitalisasi juga bertujuan untuk menyatakan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi terkait teknologi dalam menggunakan teknologi digital untuk memenuhi tujuan” (Kim et al., 2018). Kajian ilmiah tersebut menunjukkan hasil bahwa adanya digitalisasi dapat mendorong dalam peningkatan kinerja serta efek positif dan signifikan. Kajian ilmiah ini Gharagozloo et al., (2021) “memberikan kontribusi untuk pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme melalui mana digitalisasi ekonomi berdampak pada kinerja”.

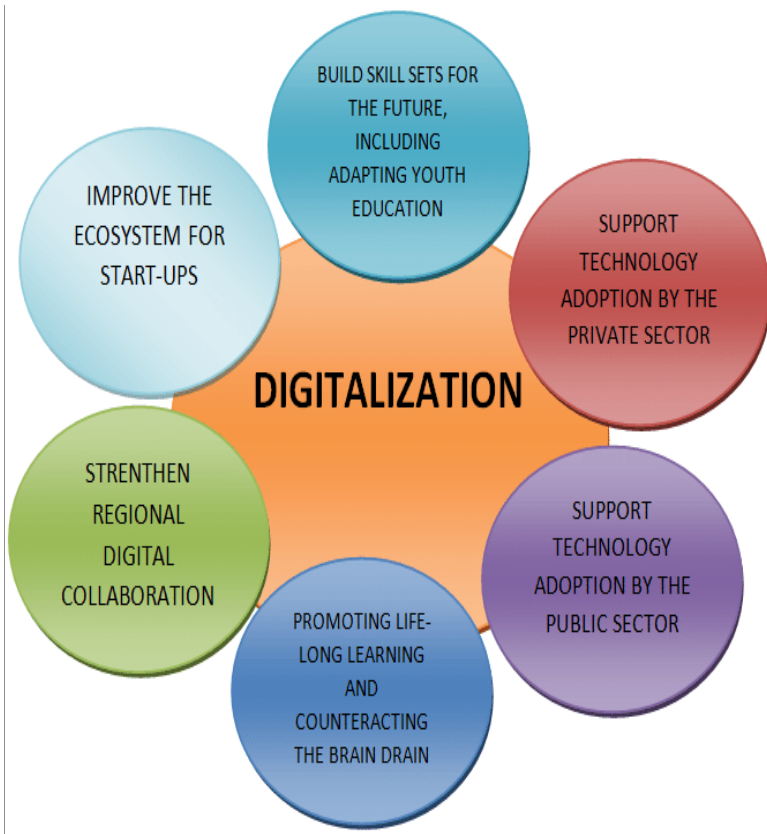
Digitalisasi juga dapat menciptakan peluang bisnis baru dan mengubah peran operator dalam rantai nilai. Misalnya, dengan adanya akses langsung ke pelanggan dan peningkatan penggunaan perangkat seluler, digitalisasi dapat menghilangkan perantara tradisional dalam rantai pasokan dan menciptakan perantara baru. Oleh karena itu, ada tiga cara untuk melihat dampak digitalisasi dan tujuan digitalisasi bagi suatu organisasi diantaranya;

1. Efisiensi internal, yaitu perencanaan ulang proses internal dan peningkatan cara kerja dengan alat digital. Digitalisasi dapat meningkatkan efisiensi internal dengan meningkatkan kualitas, efisiensi, dan konsistensi proses bisnis melalui pengurangan proses manual dan akurasi yang lebih baik. Selain itu, digitalisasi

memungkinkan pandangan real-time yang lebih baik tentang operasi dan hasil dengan mengintegrasikan data terstruktur dan tidak terstruktur, memberikan pemahaman yang lebih baik tentang data organisasi, dan mengintegrasikan data dari sumber lain. Selain itu, digitalisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan otomatisasi rutinitas pekerjaan, sehingga mereka memiliki waktu lebih banyak untuk belajar keterampilan baru. Selain itu, digitalisasi meningkatkan kepatuhan melalui standarisasi catatan dan pemulihan melalui penyimpanan dan pencadangan yang lebih mudah.

2. Peluang eksternal, yaitu peluang bisnis baru di bidang yang sudah ada (layanan baru, klien baru, dll.). Peluang eksternal mencakup peningkatan waktu respons dan layanan klien, serta kemungkinan cara-cara baru dalam menjalankan bisnis. Teknologi digital baru dapat menciptakan peluang bagi layanan baru atau penawaran lanjutan kepada pelanggan.
3. Perubahan yang mengganggu; digitalisasi menyebabkan perubahan peran bisnis secara total. Perubahan yang mengganggu mencakup perubahan dalam lingkungan operasi perusahaan yang disebabkan oleh digitalisasi; misalnya, bisnis perusahaan saat ini mungkin menjadi usang karena situasi yang berubah. Seperti misalnya, pemindaian faktur secara manual digantikan dengan faktur elektronik. Di sisi lain, digitalisasi dapat menciptakan bisnis yang benar-benar baru, seperti penyertaan operator e-faktur, misalnya

C. Kebijakan Yang Berlaku untuk Meningkatkan Tingkat Digitalisasi



Gambar 2. Kebijakan yang Berlaku untuk Meningkatkan Tingkat Digitalisasi

Kebijakan yang berlaku untuk meningkatkan tingkat digitalisasi dapat berdampak pada beberapa sektor diantaranya:

1. Meningkatkan Ekosistem Untuk Start Up
2. Membangun Keahlian Untuk Masa Depan, Termasuk Mengadaptasi Pendidikan Generasi Muda
3. Mendukung Adaptasi Teknologi Oleh Sektor Swasta
4. Mendukung Adaptasi Teknologi Oleh Sektor Public

5. Mempromosikan Pembelajaran Seumur Hidup Dan Melawan Brain Drain
6. Memperkuat Kolaborasi Digital Regional

D. Digitalisasi dalam Transportasi Dan Logistik

Digitalisasi dalam transportasi dan logistik merujuk pada penerapan teknologi digital untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, dan kecepatan pengelolaan transportasi dan aliran barang. Inovasi ini mengubah cara perusahaan mengelola rantai pasokan dan distribusi, membawa berbagai manfaat serta tantangan baru.

1. Penerapan Teknologi dalam Transportasi dan Logistik
 - a. Internet of things (IoT): sensor IoT memungkinkan pelacakan real-time kendaraan, kondisi kargo, dan status pengiriman. Misalnya, sensor pada truk dapat memberikan data tentang lokasi, kecepatan, serta suhu barang yang mudah rusak.
 - b. Big data dan analitik: data dari berbagai sumber dapat dianalisis untuk mengoptimalkan rute pengiriman, memperkirakan permintaan, dan mengurangi biaya operasional. Misalnya, perusahaan logistik dapat menggunakan data historis untuk mengantisipasi musim puncak dan menyesuaikan armada kendaraan mereka.
 - c. Artificial intelligence (AI) dan machine learning: AI digunakan untuk meramalkan permintaan, mengelola persediaan, dan mengoptimalkan rute. Contohnya, AI dapat menganalisis pola cuaca dan lalu lintas untuk menyarankan rute alternatif yang lebih cepat dan hemat bahan bakar.
 - d. Blockchain: teknologi blockchain memungkinkan transparansi dan keamanan dalam transaksi logistik, seperti pelacakan barang dari produsen hingga konsumen akhir. Ini mengurangi risiko penipuan dan meningkatkan kepercayaan antara pihak-pihak dalam rantai pasokan.

- e. Autonomous vehicles dan drones: kendaraan otonom dan drone semakin digunakan dalam transportasi dan logistik untuk menurunkan ketergantungan pada tenaga kerja manusia dan meningkatkan efisiensi. Misalnya, perusahaan seperti Amazon telah bereksperimen dengan drone untuk pengiriman paket kecil di area tertentu.
2. Manfaat Digitalisasi dalam Transportasi dan Logistik
- a. Efisiensi operasional: dengan memanfaatkan teknologi digital, perusahaan dapat mengurangi waktu dan biaya dalam pengiriman. Contohnya, optimasi rute dengan bantuan AI dapat mengurangi waktu perjalanan dan konsumsi bahan bakar.
 - b. Transparansi dan pelacakan real-time: pelanggan dapat melacak status pengiriman mereka secara real-time, memberikan pengalaman yang lebih baik dan kepercayaan yang lebih besar. Hal ini juga membantu perusahaan mengelola dan mengatasi masalah dengan cepat jika terjadi keterlambatan atau kerusakan.
 - c. Pengurangan emisi dan dampak lingkungan: digitalisasi memungkinkan optimasi penggunaan bahan bakar dan sumber daya, yang pada gilirannya mengurangi jejak karbon. Misalnya, dengan rute pengiriman yang lebih efisien, emisi CO₂ dari kendaraan dapat diminimalkan.
 - d. Fleksibilitas dan responsivitas: berkat teknologi digital, bisnis dapat menanggapi perubahan permintaan pasar dan gangguan dalam rantai pasokan, seperti bencana alam atau masalah geopolitik.
3. Tantangan Digitalisasi dalam Transportasi dan Logistik
- a. Keamanan siber: peningkatan ketergantungan pada teknologi digital juga membawa risiko keamanan, termasuk serangan siber yang dapat mengganggu operasi logistik dan menyebabkan kerugian finansial yang signifikan.
 - b. Kesenjangan teknologi: tidak semua perusahaan, terutama yang lebih kecil, memiliki akses atau kemampuan untuk menerapkan

teknologi digital secara efektif. Ini dapat menyebabkan kesenjangan antara pemain besar dan kecil dalam industri.

- c. Investasi awal yang tinggi: meskipun manfaat jangka panjang dari digitalisasi signifikan, investasi awal dalam teknologi baru dapat menjadi hambatan bagi banyak perusahaan, terutama yang berada di negara berkembang atau dengan modal terbatas.
 - d. Regulasi dan kebijakan: peraturan yang mengatur penggunaan teknologi baru seperti drone dan kendaraan otonom masih berkembang dan bervariasi di berbagai negara, yang dapat memperlambat adopsi teknologi tersebut di skala global.
4. Masa Depan Digitalisasi dalam Transportasi dan Logistik
- Di masa depan, digitalisasi dalam transportasi dan logistik diperkirakan akan semakin intensif dengan integrasi teknologi baru seperti 5G, yang akan meningkatkan kemampuan IoT dan komunikasi antar perangkat. Juga, pengembangan kendaraan otonom dan sistem pengiriman berbasis AI diharapkan akan menjadi semakin umum, membuka jalan bagi ekosistem logistik yang lebih terintegrasi dan efisien. Digitalisasi membawa perubahan besar dalam cara transportasi dan logistik beroperasi, membuatnya lebih efisien, transparan, dan berkelanjutan, meskipun tetap menghadapi berbagai tantangan yang harus diatasi.

E. Digitalisasi di Perusahaan Pelayaran

Transisi menuju digitalisasi dan otomatisasi semakin cepat di industri maritim. Teknologi dan solusi digital digunakan untuk meningkatkan keunggulan dan efisiensi operasional. Teknologi dan solusi tersebut juga diterapkan untuk memacu industri di sepanjang jalur dekarbonisasi guna mewujudkan nol emisi dari pelayaran internasional pada pertengahan abad ini. Apa saja manfaat digitalisasi dalam perusahaan pelayaran dan maritim? Teknologi digital telah memperoleh penerimaan global dalam beberapa domain industri pelayaran dan dorongan menuju digitalisasi

menyebar di semua wilayah di dunia, karena banyaknya manfaat yang ditawarkannya diantaranya:

1. Efisiensi untuk Keandalan dan Profitabilitas

Efisiensi hampir selalu berkorelasi positif dengan pendapatan. Ini adalah keuntungan utama dari digitalisasi. Peningkatan rantai pasokan dengan teknologi modern dapat mendorong keuntungan. Teknologi digital maritim memperkenalkan beberapa kemampuan untuk merespons peristiwa secara real-time. Industri pelayaran pada dasarnya tidak terlalu reaktif, tetapi dengan persaingan yang ketat, kelangsungan hidup di industri membutuhkan langkah-langkah proaktif dan reaksioner secara langsung agar tetap bertahan dan menguntungkan. Misalnya, informasi secara langsung dapat membantu melacak dan memprediksi peningkatan aktivitas ekonomi yang dapat menyebabkan keterlambatan pengiriman dan dengan demikian meningkatkan kapasitas sebelumnya.

Selain itu, meningkatnya tuntutan regulasi berarti bahwa perusahaan pelayaran harus mengikuti lebih banyak kebijakan dan persyaratan. Hal ini berarti lebih banyak pemantauan, perencanaan, dan pelaporan yang biasanya dalam jangka waktu yang singkat. Teknologi maritim meningkatkan kemampuan armada untuk memantau operasi, memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang terus berkembang, dan melaporkan data wajib kepada regulator tepat waktu. Teknologi ini juga memungkinkan perubahan dalam perencanaan rute dan operasi rantai pasokan ketika peristiwa besar seperti bencana skala besar atau ketegangan geopolitik terjadi.

2. Keberlanjutan dan Konservasi

Teknologi digital mendapat nilai seratus dalam upaya konservasi dan keberlanjutan. Teknologi ini membantu memantau dan meningkatkan kinerja lingkungan untuk mengurangi emisi dan melindungi ekosistem laut yang rentan. Saat ini, regulator semakin peduli dengan isu lingkungan dan seberapa besar kerusakan yang ditimbulkan industri maritim terhadap ekosistem perairan dan laut.

Akibatnya, industri ini semakin diatur untuk mengurangi kerusakan dan memastikan operasi yang berkelanjutan lingkungan hingga ke tingkat praktis terendah. Perusahaan dapat menggunakan teknologi digital untuk mematuhi peraturan lingkungan dan menerapkan kebijakan semakin ketat sambil tetap memperoleh keuntungan.

Dampak keberlanjutan utama lain dari digitalisasi dalam perusahaan pelayaran adalah penghapusan proses kertas. Penggunaan kertas untuk keperluan proses dan pencatatan telah memberikan dampak negatif yang besar terhadap lingkungan. Pertama, penggunaan kertas menyebabkan penggundulan hutan dan limbah kertas berkontribusi terhadap pencemaran lingkungan. Lebih jauh lagi, pembakaran limbah kertas melepaskan emisi karbon ke atmosfer, yang berkontribusi terhadap pemanasan global.

3. Keamanan

Penggunaan teknologi digital dalam operasi maritim telah terbukti menghasilkan lebih sedikit insiden di pelabuhan dan laut. Teknologi ini mendigitalkan, mengotomatiskan, dan menyederhanakan proses yang berbahaya atau sulit. Di laut, sistem navigasi pintar membantu menghindari tabrakan dan kecelakaan yang mungkin terjadi karena kesalahan manusia. Sistem di atas kapal ini memberikan umpan balik bagi awak kapal dan menyediakan navigasi otonom saat menggunakan autopilot.

F. Tantangan Digitalisasi di Perusahaan Pelayaran

Terdapat banyak “hambatan” dan tantangan yang dirasakan yang menyertai digitalisasi diantaranya:

1. Pertama, jalur menuju digitalisasi dipandang mahal dan berisiko dari segi bisnis. Persepsi ini merupakan hambatan besar bagi digitalisasi dalam industri di mana margin keuntungan rendah dan pemilik bisnis sangat fokus pada pengurangan biaya di mana pun memungkinkan.

2. Masalah berbagi data

Berbagi data merupakan bagian penting dari rantai nilai digitalisasi. Berbagi data secara langsung memungkinkan teknologi yang memberikan atau bertindak atas kejadian waktu nyata. Berbagi data sangat berharga untuk pemantauan digital, perencanaan, dan operasi keselamatan. Jika data operasional *real time* dari kapal yang terintegrasi secara digital dibagikan dan digunakan secara strategis untuk analisis big data, perbandingan, dan pengoptimalan kinerja di seluruh bisnis dan otoritas, nilai data terhadap teknologi digital industri meningkat secara dramatis.

Sayangnya, banyak bisnis yang memprioritaskan perlindungan data daripada pertukaran data terbuka di industri maritim. Hal ini menciptakan hambatan bagi komunitas berbagi dan kolaborasi yang dapat memfasilitasi peralihan yang mulus ke digitalisasi dan pada akhirnya menawarkan manfaat bagi seluruh sektor. Persaingan bisnis dan keamanan siber sering dianggap sebagai alasan bisnis tidak berbagi data.

3. Keamanan Siber

Salah satu alasan bisnis enggan berbagi data secara real-time atau mengganti proses dan sistem lama dengan solusi digital adalah ketakutan akan serangan siber. Ketakutan ini cukup beralasan karena adopsi teknologi digital secara teknis meningkatkan risiko dan dampak serangan siber. Serangan pada infrastruktur penting dapat merusak operasi bisnis dan profitabilitas. Selain itu, pemilik bisnis takut bahwa teknologi digital disertai dengan biaya tersembunyi seperti biaya menyiapkan dan memelihara sistem keamanan siber yang anti-gagal. Namun, dengan perencanaan pencegahan yang tepat, risiko serangan siber dapat dikurangi secara signifikan.

G. Pengaruh Digitalisasi terhadap Kinerja

“Digitalisasi merupakan kemauan untuk beralih dan menerapkan teknologi untuk menciptakan peluang inovatif dalam mencapai kemudahan untuk melakukan persetujuan sesuai dengan peraturan berpengaruh terhadap kinerja Kim et al., (2019); Zhen et al., (2021). Digitalisasi bertujuan untuk menyatakan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi terkait teknologi dalam menggunakan teknologi digital untuk memenuhi tujuan (Kim et al., 2018)”. Kajian ilmiah tersebut menunjukkan hasil bahwa adanya digitalisasi dapat mendorong dalam peningkatan kinerja serta berpengaruh positif dan signifikan.

Wang et al., (2022) “menyoroti pentingnya strategi pencarian teknologi digital terhadap kinerja usaha baru secara keseluruhan dalam konteks ekonomi digital.” Hal ini menekankan peran strategi digital tertentu dalam mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Jian et al., (2022) “menemukan bahwa kemampuan digitalisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja operasional”.

Kajian ilmiah Zhen et al., (2021) “menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel digitalisasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Kajian ilmiah Gharagozloo et al., (2021) memberikan kontribusi untuk pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme melalui mana digitalisasi ekonomi berdampak pada kinerja perusahaan. Hal tersebut dapat menambah literatur manajemen informasi tentang strategi global perusahaan dan merupakan salah satu yang pertama untuk memeriksa peran digitalisasi pada kinerja (Gharagozloo et al., 2021)”.



BAB VI

Keterampilan Kerja

A. Definisi Keterampilan Kerja

Robinson (2000: 3) mendefinisikan keterampilan kerja sebagai keterampilan atau kemampuan dasar yang dimiliki serta dibutuhkan untuk mendapatkan, mempertahankan, dan melakukan pekerjaan dengan baik dibutuhkan untuk memperoleh, mempertahankan, dan menyelesaikan tugas dengan baik. kerja termasuk Pembelajaran seumur hidup, komunikasi, kerja sama tim, manajemen diri, perencanaan dan pengorganisasian, teknologi, dan pemecahan masalah (Robinson, 2000). Lebih luas konsep keterampilan kerja dimaknai sebagai kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik yang diukur dengan indikator: komunikasi, penyelesaian masalah, dan kerjasama (Robinson 2000: 3); (DeGuzman & Choi, 2013).

Keterampilan karyawan menurut DeGuzman & Choi, (2013) mengacu pada kemampuan umum dan non-teknis yang dimiliki karyawan, serta kemampuan untuk menyelesaikan semua tugas, terlepas dari jenis atau tingkat pekerjaan, ada beberapa indikator yang dapat mencerminkan keterampilan kerja karyawan, yaitu : komunikasi, penyelesaian masalah,

dan kerjasama. Beberapa indikator tersebut akan memudahkan dalam mewujudkan keterampilan serta dapat mencapai tujuan suatu perusahaan.

“Keterampilan kerja adalah kemampuan untuk bekerja dengan, memahami dan menyediakan lingkungan yang memotivasi bagi orang-orang, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok” (Rasaki & Abioye, 2018). “Keterampilan mencakup kemampuan untuk memahami, mengubah, memimpin, dan mengendalikan perilaku individu dan kelompok lain” (Rasaki & Abioye, 2018). Kajian ilmiah Kwanya et al., (2012) menyatakan bahwa keterampilan kerja juga mencakup kemampuan untuk menggunakan alat, prosedur, dan teknik tertentu dalam bidang tertentu. Kemampuan kerja terdiri dari keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas penyampaian layanan, yang meliputi keahlian dalam menggunakan peralatan.

Morrison & Hall (2002) menemukan bahwa keterampilan kerja cenderung memfasilitasi pergerakan antar pekerjaan baik didalam maupun di antara organisasi. “Keterampilan kerja dapat membantu karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan dan meningkatkan kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja” (Kazilan et al., 2009). Temuan dalam kajian ilmiah merupakan masukan berharga (DeGuzman & Choi, 2013) yang dapat menginformasikan dan mempromosikan pengembangan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan. Keterampilan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. “Artinya keterampilan kerja berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja” (Efendy & Suarmanayasa, 2021). Hasil kajian ilmiah sub struktural (Parta & Mahayasa, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja bergantung pada keterampilan kerja.

Temuan lain dalam kajian ilmiah yang dilakukan oleh Bolung et al., (2018) yang meneliti tentang keterampilan terhadap kepuasan kerja serta dampak terhadap kinerja menghasilkan adanya pengaruh nilai yang positif dan signifikan antara keterampilan terhadap kepuasan kerja. Kajian ilmiah yang dilakukan oleh Setyanti et al., (2022) mengungkapkan bahwa adanya

hasil yang diperoleh menunjukkan variabel keterampilan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap dan kepuasan kerja karyawan.

Keterampilan kerja adalah kemampuan untuk berkolaborasi, memahami, dan menyediakan lingkungan yang memotivasi bagi individu dan kelompok. “Keterampilan kerja mencakup kemampuan untuk memahami, mengubah, memimpin, dan mengendalikan perilaku individu dan kelompok lain. Studi yang dikemukakan oleh” (Rasaki & Abioye, 2018) menemukan bahwa keterampilan kerja secara signifikan menentukan kinerja seseorang.

B. Jenis-Jenis Keterampilan Kerja

Terdapat lima jenis keterampilan kerja yang penting untuk kesuksesan karir diantaranya:

1. Hard Skill

Hard skill adalah keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu. Misalnya, seorang dokter harus menguasai ilmu kedokteran, seorang penyanyi harus memiliki teknik vokal yang baik, dan seorang pemain sepak bola harus dapat menggiring bola dengan baik. Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2008), hard skill didefinisikan sebagai penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berkaitan dengan bidang ilmunya. Hard skill juga didefinisikan sebagai penguasaan keterampilan teknis dari hasil pembelajaran dalam suatu bidang ilmu tertentu seperti kedokteran, sains, teknologi, olahraga, seni, dan bidang ilmu lainnya. Dengan melihat riwayat pendidikan seseorang, kita dapat melihat atau mengukur kemampuan mereka. . Hard skill sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu.

2. Keterampilan Bersosialisasi

Keterampilan bersosialisasi adalah kemampuan seseorang untuk efektif berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain. Ini

mencakup berbagai aspek seperti bagaimana seseorang berbicara, mendengarkan, mengekspresikan diri, dan menanggapi orang lain dalam berbagai situasi sosial. Keterampilan Ini sangat penting dalam kehidupan sehari-hari karena mempengaruhi hubungan, bekerja dalam tim, dan berpartisipasi dalam komunitas.

Beberapa elemen penting dalam keterampilan bersosialisasi meliputi komunikasi verbal, Komunikasi Nonverbal, mendengarkan aktif, empati, kerjasama, manajemen konflik, dan etika sosial. Mengembangkan keterampilan bersosialisasi penting untuk keberhasilan dalam banyak aspek kehidupan, baik di tempat kerja, lingkungan keluarga, maupun dalam pertemanan. Keterampilan ini dapat dipelajari dan ditingkatkan melalui pengalaman, refleksi diri, dan latihan terus-menerus.

3. Keterampilan Manajemen Diri

Ada delapan soft skill (termasuk kesabaran, manajemen stres) yang diperlukan untuk mengatur cara pandang diri sendiri dan cara dalam bereaksi terhadap situasi buruk. Keterampilan manajemen diri adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan dan mengontrol diri agar dapat mencapai tujuan pribadi dan profesional secara efektif. Ini melibatkan serangkaian kemampuan yang membantu seseorang mengelola emosi, waktu, energi, dan sumber daya lainnya secara efisien. Keterampilan ini sangat penting dalam mendukung produktivitas, keseimbangan hidup, dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Terdapat beberapa aspek penting dalam keterampilan manajemen diri diantaranya pengelolaan waktu, kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi, pengendalian diri, motivasi diri, penetapan tujuan, manajemen stress, adaptabilitas, dan perencanaan serta pengorganisasian. Keterampilan manajemen diri penting karena mereka membantu seseorang untuk tetap produktif, fokus, dan seimbang dalam menghadapi berbagai tuntutan hidup. Dengan manajemen diri yang baik, seseorang dapat meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat hubungan pribadi, dan mencapai peningkatan

kesejahteraan secara keseluruhan. Keahlian ini dapat dikembangkan melalui refleksi diri, pelatihan, dan pengalaman praktis.

4. Sikap Kerja

Sikap kerja, menurut Ivancevich (2007:88), adalah keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman dan mempengaruhi respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang relevan. Orang mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka terhadap sesuatu dan menyatakan bahwa perubahan sisi perasaan atau keyakinan tersebut dapat dilakukan untuk mengubah sikap. Teori ini berpendapat bahwa sikap dipengaruhi oleh kognisi, afeksi, dan perilaku, dan bahwa sikap pada akhirnya dipengaruhi oleh kognisi, afeksi, dan perilaku.

Berikut adalah beberapa elemen penting dari sikap kerja diantaranya profesionalisme, inisiatif, komitmen, kerjasama, fleksibilitas, ketepatan waktu, kepedulian terhadap kualitas, etos kerja, dan positivisme. Sikap kerja yang baik tidak hanya membantu seseorang dalam mencapai kesuksesan profesional, tidak hanya itu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif. Sikap ini dapat dikembangkan melalui kesadaran diri, refleksi, dan komitmen untuk terus memperbaiki diri dalam konteks pekerjaan.

5. Profesionalisme

Profesionalisme mengarah pada sikap atau tindakan karyawan dalam memecahkan masalah dalam pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik (Cohen, 2005). Pengertian lain tentang profesionalisme adalah Sikap yang menunjukkan komitmen terhadap standar etika dan kualitas dalam pekerjaan. Hal ini mencakup keandalan, tanggung jawab, dan menjaga integritas dalam setiap aspek pekerjaan.

Profesionalisme mencakup mematuhi kode etik atau prinsip moral yang mengatur perilaku di tempat kerja. Profesionalisme berarti

bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang diambil yang diambil. Ini termasuk menyelesaikan tugas tepat waktu, memenuhi komitmen, dan mengakui kesalahan jika terjadi. Seorang profesional dapat diandalkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan konsisten. Profesionalisme juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam persyaratan pekerjaan. Ini menunjukkan fleksibilitas dan kesediaan untuk belajar hal-hal baru.

Mempelajari keterampilan Sangat penting untuk menyesuaikan diri dengan tempat kerja Anda baru di berbagai industri. Beberapa kemampuan unik untuk pekerjaan atau bidang tertentu, tetapi banyak industri menawarkan pelatihan kerja untuk kemampuan yang sama. Berikut adalah beberapa kemampuan yang biasanya dipelajari di tempat kerja:

- a. Pengetahuan industri atau produk
Kemampuan ini mencakup pemahaman mendalam tentang industri tempat perusahaan beroperasi, termasuk tren, regulasi, dan produk atau layanan yang ditawarkan. Pengetahuan ini penting agar karyawan dapat berkontribusi secara efektif terhadap tujuan perusahaan. Contoh: Seorang karyawan di perusahaan teknologi mungkin mempelajari tentang teknologi terbaru dalam komputasi awan atau keamanan siber untuk tetap kompetitif dalam industri. Di perusahaan otomotif, pemahaman tentang regulasi emisi dan perkembangan teknologi kendaraan listrik adalah kunci.
- b. Profesionalisme
Profesionalisme melibatkan perilaku dan sikap yang menunjukkan komitmen terhadap etika kerja, tanggung jawab, dan integritas. Ini termasuk bagaimana karyawan berinteraksi dengan rekan kerja, klien, dan atasan. Contoh: Seorang karyawan yang selalu datang tepat waktu, berpakaian sesuai dengan kode etik perusahaan, dan

menjaga komunikasi yang jelas serta sopan dengan rekan kerja menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mengelola tim untuk mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan pengambilan keputusan yang efektif, pemecahan masalah, dan kemampuan untuk menginspirasi orang lain. Contoh: Seorang manajer proyek yang berhasil memimpin tim lintas fungsi untuk menyelesaikan proyek tepat waktu, sambil mempertahankan semangat tim, adalah contoh pemimpin yang efektif.

d. Pelayanan pelanggan

Kemampuan ini mencakup keterampilan untuk berinteraksi dengan pelanggan secara efektif, memenuhi kebutuhan mereka, dan menangani keluhan dengan cara yang memuaskan. Fokusnya adalah menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan. Contoh: Seorang perwakilan layanan pelanggan yang dapat dengan cepat menenangkan pelanggan yang marah dan menyelesaikan masalah mereka dengan efisien adalah contoh dari pelayanan pelanggan yang baik.

e. Manajemen waktu

Kemampuan ini melibatkan pengaturan waktu secara efektif untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Ini termasuk prioritas tugas, perencanaan yang efisien, dan pengelolaan gangguan. Contoh: Seorang karyawan yang dapat mengatur jadwal hariannya sehingga semua tugas diselesaikan sebelum batas waktu tanpa merasa kewalahan adalah contoh manajemen waktu yang baik.

f. Berpikir strategis

Berpikir strategis adalah kemampuan untuk merencanakan secara jangka panjang, mempertimbangkan berbagai faktor yang

mempengaruhi organisasi, dan membuat keputusan yang selaras dengan tujuan jangka panjang. Contoh: Seorang eksekutif yang merancang strategi ekspansi global berdasarkan analisis pasar dan tren industri, serta mempertimbangkan risiko dan peluang jangka panjang, menunjukkan berpikir strategis.

C. Bagaimana Meningkatkan Keterampilan Kerja?

Meningkatkan keterampilan kerja merupakan langkah penting dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan untuk dapat menghasilkan peluang tambahan. Meningkatkan keterampilan kerja dapat meningkatkan prospek karier dan kinerja kerja Anda secara signifikan. Berikut adalah beberapa strategi untuk meningkatkan keterampilan kerja:

1. Identifikasi Keterampilan Utama yang Dibutuhkan
 - a. Penilaian diri: tentukan keterampilan yang saat ini dimiliki dan keterampilan yang perlu dikembangkan.
 - b. Deskripsi pekerjaan: tinjau postingan pekerjaan untuk peran yang diinginkan untuk mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan.
 - c. Tren industri: tetap terinformasi mengenai keterampilan yang muncul di industri Anda.
2. Tetapkan Tujuan yang Jelas
 - a. Sasaran SMART: Tetapkan sasaran yang Spesifik, Terukur, Dapat Dicapai, Relevan, dan Terikat Waktu untuk pengembangan keterampilan.
 - b. Prioritaskan: Fokus pada keterampilan berdampak tinggi yang akan memberikan manfaat paling besar dalam karier Anda.
3. Pembelajaran Berkelanjutan
 - a. Kursus Online : Manfaatkan platform seperti Coursera, Udemy, atau LinkedIn Learning untuk pembelajaran terstruktur.

- b. Sertifikasi : Dapatkan sertifikasi yang relevan untuk memvalidasi keterampilan Anda.
 - c. Lokakarya dan Seminar : Menghadiri konferensi industri dan sesi pelatihan.
- 4. Pengalaman Praktis
 - a. Proyek : Lakukan proyek yang menantang Anda untuk menggunakan keterampilan baru.
 - b. Pekerjaan Sukarela : Dapatkan pengalaman dan keterampilan melalui kesempatan menjadi sukarelawan.
 - c. Magang : Pertimbangkan magang atau pekerjaan paruh waktu di bidang Anda.
- 5. Jaringan
 - a. Asosiasi Profesional : Bergabunglah dengan kelompok dan asosiasi industri yang relevan.
 - b. Mentoring : Temukan mentor yang dapat memberikan bimbingan dan dukungan.
 - c. Pembelajaran Sebaya : Berkolaborasi dengan kolega untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan.
- 6. Pengembangan Keterampilan Lunak
 - a. Komunikasi : Tingkatkan keterampilan komunikasi tertulis dan verbal Anda melalui latihan dan umpan balik.
 - b. Manajemen Waktu : Gunakan alat dan teknik untuk mengelola waktu Anda secara efektif.
 - c. Kepemimpinan : Kembangkan keterampilan kepemimpinan dengan mengambil tanggung jawab dan memimpin proyek.
- 7. Umpan Balik dan Perbaikan
 - a. Tinjauan Kinerja : Gunakan umpan balik dari tinjauan kinerja untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.
 - b. Umpan Balik Rekan Sejawat : Mencari umpan balik yang membangun dari rekan kerja dan atasan.

- c. Refleksi Diri : Renungkan kemajuan Anda secara teratur dan sesuaikan rencana pembelajaran Anda.
8. Gunakan Teknologi
- a. Alat Produktivitas : Memanfaatkan alat seperti perangkat lunak manajemen proyek dan platform kolaborasi.
 - b. Platform E-Learning : Manfaatkan alat pembelajaran daring yang interaktif dan menarik.
 - c. Alat Penilaian Keterampilan : Gunakan penilaian daring untuk mengukur kemahiran Anda dan melacak peningkatan.

Meningkatkan keterampilan kerja merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan dedikasi dan upaya proaktif. Dengan menggunakan pendekatan ini, Anda dapat meningkatkan kemampuan dan mencapai tujuan karir Anda.

D. Keterampilan Kerja Yang Berharga

Keterampilan kerja yang berharga adalah keterampilan yang membuat karyawan lebih laku di mata calon pemberi kerja di profesi apa pun. Keterampilan ini dapat ditransfer ke berbagai industri dan merupakan aset, apa pun bidang yang tekuni. Namun, penting untuk dicatat bahwa keterampilan yang dianggap berharga oleh pemberi kerja dapat berubah dari tahun ke tahun. Banyak keterampilan berharga yang dapat dipadukan dan meningkatkan keberhasilan karier. Berikut ini adalah contoh keterampilan kerja yang dibutuhkan dan bermanfaat untuk berbagai jenis pekerjaan:

1. Keterampilan komunikasi
Keterampilan ini meliputi keterampilan komunikasi verbal, nonverbal, dan tertulis. Di tempat kerja, komunikasi merupakan bagian rutin dari kehidupan sehari-hari, dan harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik agar produktif dan sukses di sebagian besar pekerjaan. Keterampilan komunikasi yang baik untuk dicantumkan

dalam resume meliputi mendengarkan secara aktif, berbicara di depan umum, dan menulis secara teknis.

2. Keterampilan Memecahkan Masalah

Keterampilan Kemampuan untuk memecahkan masalah adalah kemampuan untuk menemukan masalah, menganalisis keadaan, dan menemukan solusi yang efektif termasuk berpikir kritis, mengambil keputusan yang tepat, dan menggunakan logika serta kreativitas dalam menyelesaikan tantangan. Keterampilan ini sangat berharga di berbagai pekerjaan, terutama dalam posisi yang menuntut pemecahan masalah secara cepat dan efisien.

3. Keterampilan kerja sama tim

Keterampilan Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dikenal sebagai kerja sama tim menuju tujuan bersama. Ini termasuk menghargai kontribusi anggota tim lain, berkomunikasi secara efektif dalam tim, berkolaborasi untuk memecahkan masalah, dan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika tim yang berbeda. Keterampilan ini penting dalam lingkungan kerja yang mengutamakan kolaborasi, di mana keberhasilan sering kali tergantung pada kerja tim yang efektif.

4. Keterampilan media sosial dan computer

Keterampilan media sosial dan komputer mencakup pemahaman tentang cara menggunakan platform media sosial untuk tujuan bisnis, serta kemampuan untuk menggunakan perangkat lunak dan aplikasi komputer yang relevan dengan pekerjaan. Ini termasuk mengelola akun media sosial, membuat konten digital, serta menggunakan alat produktivitas seperti Microsoft Office, Google Workspace, dan software khusus industri. Keterampilan Ini sangat penting bagi mereka yang bekerja dengan pemasaran digital, komunikasi, dan teknologi.

5. Keterampilan belajar

Keterampilan belajar adalah kemampuan untuk terus berkembang dan memperoleh keterampilan baru. mencakup keterbukaan terhadap

pembelajaran baru, adaptasi terhadap perubahan, dan kemampuan untuk mengasimilasi informasi baru dengan cepat. Dalam dunia kerja yang dinamis, di mana teknologi dan metode kerja terus berkembang, keterampilan belajar sangat penting agar tetap relevan dan kompetitif.

6. Keterampilan manajemen pribadi dan organisasi

Kemampuan untuk mengatur prioritas, mengatur jadwal, dan mengelola stres adalah contoh keterampilan manajemen pribadi dan organisasi menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Manajemen stres, menjadi diri sendiri, dan perencanaan yang efektif. Keterampilan ini sangat penting untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan, terutama dalam pekerjaan yang menuntut banyak tugas atau deadline yang ketat.

7. Keterampilan interpersonal

Keterampilan interpersonal adalah kemampuan untuk berhubungan dan berinteraksi dengan orang lain secara positif dan produktif. Ini mencakup empati, kemampuan membangun hubungan, menyelesaikan konflik, serta memahami dan menghormati perspektif orang lain. Keterampilan ini penting dalam hampir setiap jenis pekerjaan, terutama dalam posisi yang melibatkan layanan pelanggan, manajemen, atau kerja tim.

Masing-masing keterampilan ini saling melengkapi dan dapat membantu individu untuk menjadi lebih efektif dan sukses dalam berbagai jenis pekerjaan, dari peran teknis hingga manajerial.

E. Strategi Meningkatkan Keterampilan Kerja

Meningkatkan keterampilan kerja agar dapat berkembang dan memiliki kemampuan baru dalam pekerjaan dan sangat penting untuk kemajuan karir seseorang. Sebagian besar orang akan mencari keterampilan baru setelah mulai bekerja. Namun, beberapa orang sudah mempersiapkan diri sebelum mencari pekerjaan. Seiring dengan peningkatan keterampilan

kerja, karyawan juga akan memperoleh kepercayaan sebagai ahli di bidang tersebut apabila skill yang dimiliki dapat diandalkan.

Meningkatkan keterampilan kerja karyawan merupakan langkah strategis yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan tingkat kebahagiaan karyawan dalam sebuah perusahaan. Beberapa strategi yang efektif untuk mencapai hal ini termasuk:

1. Onboarding yang strategis: proses onboarding yang dirancang dengan baik dapat memastikan bahwa karyawan baru memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas. Ini juga bisa disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan untuk meningkatkan peluang sukses jangka panjang.
2. Program mentoring: mentoring merupakan cara yang efektif untuk mengembangkan keterampilan karyawan, terutama bagi mereka yang baru atau sedang berada dalam tahap pengembangan karier. Mentor yang tepat dapat memberikan bimbingan dan dukungan moral, yang pada akhirnya dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.
3. Pelatihan online dan sertifikasi: memberikan akses ke pelatihan online dan sertifikasi tidak hanya membantu karyawan memperoleh keterampilan baru, tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan motivasi mereka. cenderung lebih termotivasi ketika mereka dapat menambah keterampilan yang diakui secara resmi melalui sertifikasi.
4. Pembelajaran peer-to-peer dan job shadowing: pembelajaran antar rekan dan job shadowing memungkinkan karyawan belajar secara langsung dari rekan kerja mereka. Ini meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan bekerja sama.
5. Rotasi pekerjaan: rotasi pekerjaan memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari berbagai tugas di berbagai departemen. Ini sangat membantu dalam menciptakan karyawan yang lebih fleksibel dan memahami operasi perusahaan secara keseluruhan.

6. Pengembangan keterampilan lunak: mengadakan workshop atau sesi pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan lunak, seperti komunikasi dan kepemimpinan, sangat penting. Keterampilan Ini tidak hanya membantu karyawan dalam posisi mereka saat ini, tetapi juga membantu mereka dalam pekerjaan mereka saat ini membuat mereka siap untuk posisi kepemimpinan di masa depan.

Perusahaan dapat mempekerjakan lebih banyak karyawan dengan menerapkan strategi-strategi ini terampil, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mengurangi tingkat pergantian karyawan

F. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja

“Keterampilan kerja merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mendapatkan dan melakukan pekerjaan dengan baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Yang” et al., (2016); Rasaki & Abioye, (2018). “Keterampilan kerja adalah kemampuan untuk bekerja dengan, memahami dan menyediakan lingkungan yang memotivasi bagi orang-orang, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Keterampilan kerja mencakup kemampuan untuk memahami, mengubah, memimpin, dan mengendalikan perilaku individu dan kelompok lain. Studi yang dikemukakan oleh (Rasaki & Abioye, 2018) menemukan bahwa keterampilan kerja secara signifikan menentukan kinerja seseorang”.

Pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi kerja telah dipelajari secara luas. Abas & Imam, (2016) “menemukan bahwa keterampilan kerja tim, khususnya kemampuan bekerja dengan orang lain, berkorelasi moderat dengan kinerja kontekstual karyawan (Abas & Imam, 2016) mengungkapkan bahwa pekerja yang berkinerja tinggi memiliki tingkat motivasi yang jauh lebih tinggi untuk mengadaptasi komunikasi dan keterampilan komunikasi tingkat yang lebih tinggi, berempati, mengadaptasi komunikasi, dan mengelola interaksi”. Olagunju et al., (2021) “menyatakan bahwa keterampilan pendukung pengambilan keputusan

adalah faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan”.

Hasil uji f-test yang dilakukan dalam kajian ilmiah Parta & Mahayasa, (2021) “menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keterampilan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan yang menunjukkan nilai positif dan signifikan”. Sedangkan kajian ilmiah yang dilakukan oleh Bolung et al., (2018) “yang meneliti tentang keterampilan terhadap kepuasan kerja serta dampak terhadap kinerja menghasilkan adanya pengaruh nilai yang positif dan signifikan antara keterampilan terhadap kinerja”.



BAB VII

BAGAIMANA DIGITALISASI DAN KETERAMPILAN KERJA MENDORONG KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA

A. Deskripsi Digitalisasi, Keterampilan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Digitalisasi

Digitalisasi merupakan kemauan untuk beralih dan menerapkan teknologi dalam menciptakan peluang inovatif guna mencapai kemudahan sesuai dengan peraturan. Pada perusahaan pelayaran digitalisasi memiliki peran dimana sebagai kemauan karyawan beralih dan menerapkan teknologi dalam menciptakan peluang inovatif dalam mencapai kemudahan untuk melakukan persetujuan sesuai dengan peraturan perusahaan. Hasil analisis kajian ilmiah ini menunjukkan kontribusi digitalisasi oleh sistem informasi, alat komunikasi kerja, dan perangkat lunak berbasis online.

Ketiga indikator tersebut kondisi perangkat lunak berbasis online memiliki cerminan yang paling tinggi dibandingkan dengan yang lainnya terutama dalam penyediaan perangkat lunak inaportnet dalam

mendapatkan informasi pekerjaan. Ke tiga indikator tersebut telah memberikan refleksi positif terhadap digitalisasi. Indikator tersebut telah mencerminkan nilai digital yang merupakan kemauan beralih dan menerapkan teknologi dalam menciptakan peluang inovatif untuk mencapai kemudahan melakukan persetujuan sesuai dengan peraturan pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan.

Hal tersebut dicerminkan oleh perangkat lunak berbasis online yang dapat menyampaikan dan mendapatkan informasi pekerjaan. Adanya sistem informasi yang menyediakan perangkat teknologi untuk pengajuan perizinan, dan alat komunikasi kerja guna menyampaikan informasi melalui whatsapp grup atau melalui email di salah satu perusahaan transportasi Indonesia, yaitu di Kalimantan Selatan.

Pernyataan tersebut di atas didukung oleh temuan studi ilmiah oleh Kim et al., (2018) “bahwa digitalisasi mencakup penggunaan keterampilan digital yang bermakna untuk pekerjaan, pengembangan kemampuan media digital melalui partisipasi aktif dan evaluasi kritis terhadap budaya digital”. Digitalisasi memiliki tiga indikator menurut (Kim et al., 2018) “yaitu sistem informasi, alat komunikasi kerja, dan perangkat lunak berbasis online”.

Hasil persepsi responden pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa digitalisasi yang memiliki tiga indikator sistem informasi, alat komunikasi kerja, dan perangkat lunak berbasis online. Indikator tertinggi yang mencerminkan digitalisasi dinyatakan bahwa perangkat lunak berbasis online merupakan hal utama yang memberi kontribusi terbesar pada digitalisasi. Hal tersebut dapat dipahami, karena karyawan pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan cenderung setuju bahwa Perangkat lunak yang diberikan oleh perusahaan pelayaran digunakan untuk mengumpulkan dan menyampaikan informasi pekerjaan. Selanjutnya indikator sistem informasi juga mencerminkan digitalisasi karena responden cenderung setuju bahwa perusahaan menyediakan perangkat teknologi informasi untuk pengajuan perizinan di perusahaan pelayaran Kalimantan Selatan.

Indikator alat komunikasi kerja pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan belum dapat memberikan kontribusi terhadap digitalisasi. Dimana Dengan responden yang cenderung setuju bahwa perusahaan pelayaran menyampaikan informasi pekerjaan melalui wa grup dan email. Analisis kajian ilmiah ini menunjukkan bahwa digitalisasi pada perusahaan pelayaran dikontribusikan oleh sistem informasi, alat komunikasi kerja, dan perangkat lunak berbasis online. Maknanya bahwa digitalisasi pada perusahaan dapat terbangun dengan adanya perangkat lunak guna mendapatkan dan menyampaikan informasi, sistem informasi berupa perangkat teknologi, dan alat komunikasi melalui wa grup dan email.

Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan keterampilan dasar yang diperlukan untuk memperoleh, mempertahankan, dan menyelesaikan tugas dengan tepat. Pada perusahaan pelayaran Keterampilan kerja diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dalam mengelola pekerjaan di perusahaan. Menurut hasil analisis penelitian ini, komunikasi, penyelesaian masalah, dan kerjasama,

Ketiga indikator tersebut faktor kerjasama memiliki cerminan yang paling tinggi terutama kerjasama dalam mengatasi gangguan koneksi jaringan. Ke tiga indikator telah menghasilkan refleksi positif tentang keterampilan kerja. Indikator tersebut telah mencerminkan nilai hedonik yang merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan.

Hal tersebut dicerminkan oleh adanya kerjasama antar karyawan dalam mengatasi gangguan jaringan. Adanya komunikasi pada karyawan yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan peralatan komputer dan jaringan teknologi, dan penyelesaian masalah terhadap tahapan pekerjaan dengan benar pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan.

Pernyataan tersebut di atas sesuai dengan kajian ilmiah yang dilakukan oleh DeGuzman & Choi, (2013) “dimana keterampilan karyawan mengacu

pada kompetensi umum dan nonteknis yang dimiliki serta diperlukan karyawan untuk melakukan semua pekerjaan, terlepas dari jenis atau tingkat pekerjaan, ada beberapa indikator yang dapat mencerminkan keterampilan kerja karyawan, yaitu: komunikasi, penyelesaian masalah, dan kerjasama. Beberapa indikator tersebut akan memudahkan dalam mewujudkan keterampilan serta dapat mencapai tujuan suatu perusahaan”.

Morrison & Hall (2002) “menemukan bahwa keterampilan kerja cenderung memfasilitasi pergerakan antar pekerjaan baik didalam maupun di antara organisasi”. “Keterampilan kerja dapat membantu karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan dan meningkatkan kemampuan kerja yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja” (Kazilan et al., 2009). Hasil persepsi responden pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang memiliki tiga indikator komunikasi, penyelesaian masalah, dan kerjasama. Indikator tertinggi yang mencerminkan keterampilan kerja dinyatakan bahwa kerjasama dalam perusahaan merupakan hal utama yang memberi kontribusi terbesar pada terciptanya keterampilan kerja.

Hal tersebut dapat dipahami, karena karyawan pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan cenderung setuju bahwa karyawan pada perusahaan pelayaran memiliki keterampilan kerjasama untuk mengatasi gangguan jaringan. Selanjutnya indikator komunikasi juga mencerminkan keterampilan kerja karena responden cenderung setuju bahwa karyawan pada perusahaan memiliki kemampuan dan kecakapan untuk memanfaatkan jaringan teknologi di perusahaan pelayaran Kalimantan Selatan.

Indikator yang dominan dalam penyelesaian masalah pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan belum dapat memberikan kontribusi terhadap keterampilan kerja. Dimana Hal ini dapat dipahami oleh responden yang cenderung setuju bahwa karyawan Perusahaan pelayaran mengerti semua tahapan pekerjaan pelayaran.

Analisis kajian ilmiah ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja pada perusahaan pelayaran dikontribusikan oleh komunikasi, penyelesaian

masalah, dan kerjasama. Maknanya bahwa keterampilan kerja pada perusahaan dapat terbangun dengan adanya kerjasama dalam mengatasi gangguan jaringan, komunikasi karyawan yang memiliki kemampuan dan kecakapan dalam memanfaatkan teknologi, dan penyelesaian masalah dalam pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang tentang pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Pada perusahaan pelayaran Kepuasan kerja adalah perasaan positif seorang karyawan tentang pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan mereka sendiri di perusahaan. Hasil analisis kajian ilmiah ini menunjukkan bahwa pengembangan diri, hubungan dengan atasan, dan rekan kerja menentukan kepuasan kerja.

Ketiga indikator tersebut faktor hubungan kerja dengan atasan memiliki cerminan yang paling tinggi terutama dalam melaksanakan tugas yang saling menghargai antara bawahan atasan atau satu rekan kerja. Ke tiga indikator telah menghasilkan pemikiran positif tentang kepuasan kerja. Indikator tersebut telah mencerminkan nilai hedonik yang merupakan perasaan positif seorang karyawan tentang pekerjaannya setelah mereka menilai pekerjaan mereka sendiri pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan.

Kepuasan kerja dicerminkan oleh adanya hubungan dengan atasan yang saling menghargai dalam bekerja. Ada hubungan dengan kolega yang saling menghargai berdasarkan hirarki dan status pendidikan, dan pengembangan diri karyawan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan.

Pernyataan tersebut di atas memenuhi persyaratan studi ilmiah yang dilakukan oleh Alrawahi et al., (2020) “dimana kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi pekerjaan itu sendiri, yang diukur melalui beberapa indikator:

pengembangan profesional, hubungan kerja dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja” (Alrawahi et al., 2020: 3).

Adapun menurut Robbins & Judge (2012:108) “secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya”.

Hasil persepsi responden pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang memiliki tiga indikator pengembangan diri, hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Indikator tertinggi dari kepuasan kerja dinyatakan bahwa hubungan dengan atasan dalam perusahaan pelayaran merupakan hal utama yang memberi kontribusi terbesar pada terciptanya kepuasan kerja.

Hasil persepsi responden dapat dipahami, karena karyawan pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan cenderung setuju bahwa karyawan pada perusahaan pelayaran memiliki hubungan dengan atasan yang saling menghargai. Selanjutnya Selain itu, indikator hubungan dengan rekan kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja karena responden cenderung setuju bahwa karyawan pada perusahaan saling menghargai berdasarkan hirarki dan status pendidikan di perusahaan pelayaran Kalimantan Selatan.

Indikator pengembangan diri pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan belum dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Dimana Hal ini dapat dipahami dengan responden yang cenderung setuju bahwa karyawan perusahaan pelayaran memiliki tempat yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan teknologi penggunaan alat inaportnet.

Analisis kajian ilmiah Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di perusahaan pelayaran dipengaruhi oleh pengembangan diri, hubungan

dengan atasan, dan rekan kerja. Maknanya bahwa kepuasan kerja pada perusahaan dapat terbangun dengan adanya hubungan kerja yang saling menghargai hubungan antara karyawan dan pimpinan berdasarkan hirarki dan status pendidikan, serta pengembangan diri berdasarkan hubungan yang ada antara karyawan dan manajer.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan Kinerja karyawan dibutuhkan sebagai hasil kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada perusahaan pelayaran, kinerja karyawan diperlukan sebagai hasil kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya karyawan di bidang perizinan pelayaran dalam melaksanakan tanggung jawabnya berdasarkan tugas yang diberikan di perusahaan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan keandalan, dari empat indikator tersebut faktor ketepatan waktu memiliki cerminan yang paling tinggi terutama ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan secara tepat dan cepat. Ke empat Indikator ini menunjukkan kinerja yang baik karyawan. Indikator tersebut telah mencerminkan nilai hedonik yang merupakan konsekuensi dari baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan di bidang perizinan pelayaran dalam menjalankan tanggung jawabnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan.

Kinerja pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan dicerminkan oleh adanya ketepatan waktu dalam menangani perizinan kedatangan dan keberangkatan kapal di perusahaan pelayaran. Adanya kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan penyelesaian secara benar. Kuantitas kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas berdasarkan tujuan dan sistem inaportnet yang mempercepat izin antrian pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan. Keandalan karyawan

pada perusahaan pelayaran yang mengurus perizinan kedatangan kapal yang selesai dengan tepat.

Pernyataan tersebut di atas memenuhi persyaratan studi ilmiah yang dilakukan oleh Davidescu et al., (2020) “bahwa kinerja pegawai yang tinggi penting untuk peningkatan kinerja yang efisien, efektif dan produktif, serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar organisasi yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak finansial” (Soomro & Shah, 2019).

Menurut Robbins & Judge (2016), “indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada beberapa antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan keandalan. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan”.

Hasil persepsi responden pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang memiliki empat indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan keandalan pekerjaan. Sebuah indikator tertinggi yang mencerminkan kinerja karyawan dinyatakan bahwa ketepatan waktu dalam perusahaan pelayaran merupakan hal utama yang memberi kontribusi terbesar pada terciptanya kinerja karyawan.

Hal tersebut dapat dipahami, karena karyawan pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan cenderung setuju bahwa karyawan pada perusahaan pelayaran diselesaikan tepat waktu dalam mengurus perizinan kedatangan dan keberangkatan. Selanjutnya indikator kualitas kerja juga mencerminkan kinerja karyawan karena responden cenderung setuju bahwa karyawan pada perusahaan menyelesaikan perizinan sesuai dengan prosedur dan selesai dengan benar di perusahaan pelayaran Kalimantan Selatan.

Kuantitas kerja juga mencerminkan kinerja karyawan karena responden cenderung setuju bahwa karyawan pada perusahaan menyelesaikan berdasarkan target dan sistem inaportnet yang mempercepat pengajuan izin di perusahaan pelayaran Kalimantan Selatan. Indikator keandalan pada perusahaan pelayaran di Kalimantan Selatan belum dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, di mana hal ini dapat dipahami dengan responden yang cenderung setuju bahwa perizinan kedatangan kapal selesai dengan tepat.

Analisis kajian ilmiah ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan pelayaran berkontribusi berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan keandalan. Ini berarti kinerja karyawan pada perusahaan dapat terbangun dengan adanya ketepatan waktu dalam mengurus perizinan kedatangan dan keberangkatan kapal, kualitas kerja yang sesuai dengan prosedur inaportnet, kuantitas kerja yang selesai berdasarkan target yang mempercepat pengajuan izin, dan keandalan dalam mengurus perizinan kedatangan kapal yang tepat.

B. Pengaruh Digitalisasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemauan karyawan dalam menerapkan teknologi sistem layanan pengajuan manifest berbasis online (digitalisasi) perusahaan pelayaran, meliputi pemberitahuan keberangkatan, dan pemberitahuan kedatangan kapal baik internasional maupun domestik dapat menciptakan kemudahan bekerja yang berdampak kepada kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

“Hasil kajian ilmiah ini mendukung kajian ilmiah yang telah dilakukan oleh Kim et al., (2019); Zhen et al., (2021) yang menyatakan jika digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Keterampilan kerja pelaksanaan inaportnet pelayanan kapal terutama dalam hal komunikasi, meliputi keterampilan komunikasi penggunaan

inaportnet untuk registrasi dan mendapatkan akses di Sistem Indonesia National Single Window (SINSW), keterampilan pelayanan terhadap kedatangan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet atau SINSW, keterampilan melayani keberangkatan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet atau SINSW, dan keterampilan menjadi operator kapal, agen, atau PBM melakukan pembayaran PNBP menggunakan kode billing.

“Pembayaran PNBP menggunakan kode billing yang diteruskan melalui SINSW meningkatkan kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan kajian ilmiah yang telah dilakukan oleh” Yang et al., (2016); Rasaki & Abioye, (2018) “yang menyatakan jika keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan lebih ditentukan oleh keterampilan kerja inaportnet dibandingkan digitalisasi di perusahaan pelayaran”.

Kemauan menerapkan sistem layanan pengajuan manifest, pemberitahuan keberangkatan, dan pemberitahuan kedatangan kapal baik internasional maupun domestik dapat menciptakan peluang inovatif untuk menciptakan tempat kerja yang signifikan menciptakan peluang inovasi dalam mencapai kemudahan bekerja berdampak kepada efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kemauan menerapkan teknologi dalam menciptakan peluang Inovasi untuk mempermudah pekerjaan mempengaruhi jumlah kerja yang dilakukan dan jumlah waktu yang dihabiskan. Teknologi dalam menciptakan peluang Kualitas waktu kerja dan pemanfaatan waktu yang optimal dipengaruhi oleh inovasi untuk meningkatkan kemudahan bekerja. Dalam menciptakan peluang inovasi dalam mencapai kemudahan bekerja berdampak kepada tingkat konsistensi dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsinya tanpa melakukan kesalahan prosedur.

Kesiapan sistem informasi inaportnet yang terancang untuk menyimpan dan menyebarkan data akan meningkatkan hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan

dalam melaksanakan tugas mereka berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Ketersediaan media visual, audio elektronik yang digunakan sebagai data di tempat kerja dapat membentuk hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Kemampuan Dalam proses membangun perangkat intranet yang terhubung ke server komputer dan terhubung ke Internet, dapat menciptakan hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kesiapan sistem informasi inaportnet yang Jika dirancang untuk disimpan dan didistribusikan, informasi akan membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efisien dan efektif.

Kesiapan sistem informasi yang dirancang untuk penyimpanan dan pendistribusian informasi akan meningkatkan ketepatan waktu kerja dan pemanfaatan waktu yang optimal. Kesiapan sistem informasi yang dirancang untuk penyimpanan dan pendistribusian informasi juga akan meningkatkan jumlah kerja yang dilakukan dan jumlah waktu yang digunakan.

Ketersediaan media visual, audio elektronik yang digunakan sebagai data di tempat kerja dapat membentuk efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Ketersediaan media visual, audio elektronik yang digunakan sebagai data di tempat kerja dapat membentuk kuantitas pekerjaan dan jumlah waktu yang dihabiskan. Ketersediaan media visual, audio elektronik yang digunakan sebagai data di tempat kerja dapat membentuk kualitas waktu yang tepat dan penggunaan waktu yang efektif.

Ketersediaan media visual, audio elektronik yang digunakan sebagai informasi dalam pekerjaan dapat membentuk tingkat konsistensi dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsinya tanpa melakukan kesalahan prosedur. Kemampuan untuk membangun perangkat inaportnet yang

terhubung ke server komputer ke Internet dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Kemampuan untuk membangun perangkat inaportnet di server komputer ke Internet dapat menentukan jumlah kerja yang dilakukan dan jumlah waktu yang digunakan selama tugas yang ditetapkan. Kemampuan untuk membangun perangkat inaportnet di server komputer ke Internet juga dapat menentukan tingkat ketepatan waktu kerja dan jumlah waktu yang digunakan secara maksimal. Kemampuan untuk membangun perangkat inaportnet di server komputer ke Internet juga dapat menciptakan tingkat konsistensi kerja.

Keterampilan melaksanakan kolaborasi dengan inaportnet dalam pelayanan kapal, keterampilan menggunakan inaportnet untuk registrasi dan mendapatkan akses di Sistem Indonesia National Single Window (SINSW), keterampilan pelayanan terhadap kedatangan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet atau SINSW, keterampilan melayani keberangkatan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet atau SINSW, dan keterampilan menjadi operator kapal, agen, atau PBM untuk melakukan pembayaran PNBPN menggunakan kode billing yang diteruskan melalui SINSW meningkatkan hasil kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Ini sejalan dengan penelitian ilmiah yang dilakukan oleh Rasaki & Abioye, (2018) “yang menyatakan jika keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Keterampilan menggunakan inaportnet untuk registrasi dan mendapatkan akses di SINSW, keterampilan pelayanan terhadap kedatangan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet atau SINSW, keterampilan melayani keberangkatan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet atau SINSW, dan keterampilan menjadi operator kapal, agen, atau PBM untuk melakukan pembayaran PNBPN menggunakan kode billing yang diteruskan melalui SINSW meningkatkan efektifitas

dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Keterampilan dasar inaportnet yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan dengan baik meningkatkan ketepatan waktu kerja dan pemanfaatan waktu secara optimal; keterampilan dasar inaportnet yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan dengan baik meningkatkan tingkat konsistensi kerja.

Keterampilan melaksanakan kolaborasi dan komunikasi dengan inaportnet dalam pelayanan kapal dalam registrasi dan mendapatkan akses di SINSW terhadap kedatangan kapal internasional sehingga dapat melayani keberangkatan kapal melalui inaportnet atau SINSW untuk melakukan pembayaran PNBPN menggunakan kode billing dapat mendorong hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Semakin banyak orang yang menemukan masalah komunikasi dan lebih banyak orang yang dapat menyelesaikannya dapat menyebabkan hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka. Jika lebih banyak individu atau kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan, itu dapat berdampak pada hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Keterampilan melaksanakan kolaborasi dan komunikasi dengan inaportnet dalam pelayanan kapal untuk registrasi dan mendapatkan akses di SINSW terhadap kedatangan kapal internasional sehingga dapat melayani keberangkatan kapal melalui inaportnet atau SINSW dalam melakukan pembayaran PNBPN menggunakan kode billing dapat mendorong efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kualitas proses komunikasi dalam memberikan dan menerima berbagai informasi dengan orang lain secara verbal maupun nonverbal dapat

memengaruhi jumlah kerja yang dilakukan dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas.

Kualitas proses komunikasi dalam memberi dan menerima berbagai informasi dengan orang lain secara verbal maupun non verbal dapat meningkatkan ketepatan waktu kerja dan pemanfaatan waktu secara efektif. Ini juga dapat meningkatkan tingkat konsistensi kerja sesuai dengan fungsi pekerjaannya tanpa melakukan kesalahan prosedur kerja.

Peningkatan identifikasi dan solusi yang efektif untuk masalah komunikasi dengan tepat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Peningkatan identifikasi dan solusi yang efektif untuk masalah komunikasi dengan tepat juga dapat meningkatkan jumlah kerja yang dilakukan serta pemanfaatan waktu yang dihabiskan selama tugas yang ditetapkan.

Peningkatan kerja sama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dapat berdampak pada efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Peningkatan kerja sama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan juga dapat berdampak pada jumlah kerja yang dilakukan serta pemanfaatan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ditetapkan.

C. Pengaruh Digitalisasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

“Kemauan staf perusahaan pelayaran berbasis online dalam menerapkan teknologi sistem layanan pengajuan manifest, pemberitahuan keberangkatan, dan pemberitahuan kedatangan kapal baik internasional maupun domestik dapat menciptakan kemudahan bekerja yang berdampak kepada tingginya kepuasan kerja antara lain perasaan positif bagi karyawan atas pekerjaan yang diperoleh. Hal ini sejalan dengan kajian ilmiah yang telah dilakukan oleh” Bueechl et al., (2021); Hong &

Kim (2018). Faktor digitalisasi memiliki dampak yang lebih besar pada tingkat kepuasan karyawan dibandingkan keterampilan kerja.

Keterampilan pelayanan terhadap kedatangan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet terutama keterampilan komunikasi dalam melayani keberangkatan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet, dan keterampilan menjadi operator kapal, agen, atau PBM untuk melakukan pembayaran PNBPN menggunakan kode billing yang diteruskan melalui SINSW meningkatkan tingginya tingkat perasaan positif bagi karyawan atas pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini mendukung kajian ilmiah yang dilakukan Robinson, (2000) “yang menyatakan jika keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”.

Peningkatan kepuasan lebih ditentukan oleh keterampilan kerja inaportnet dibandingkan digitalisasi di perusahaan pelayanan. Kuatnya kemauan menerapkan sistem layanan pengajuan manifest, pemberitahuan keberangkatan, dan pemberitahuan kedatangan kapal baik internasional maupun domestik dapat menciptakan peluang Inovasi untuk mempermudah bekerja meningkatkan kesadaran diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan kontribusi ke tujuan organisasi.

Kemauan menerapkan teknologi dalam menciptakan peluang inovasi untuk membuat tempat kerja lebih mudah berdampak pada kualitas yang mendorong staf untuk bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab. Tingginya tingkat kemauan menerapkan teknologi dalam menciptakan peluang inovasi yang dibuat untuk membuat pekerjaan lebih mudah berdampak pada kualitas interaksi antara rekan kerja yang memiliki kemampuan dan saling mendukung.

Kesiapan sistem informasi inaportnet yang Perasaan positif karyawan akan ditingkatkan jika informasi disimpan dan dibagikan atas pekerjaan yang diperoleh. Ketersediaan media visual, audio elektronik yang digunakan sebagai data di tempat kerja dapat membentuk tingginya tingkat optimisme di kalangan karyawan atas pekerjaan yang diperoleh. Kemampuan untuk membuat perangkat inaportnet yang terhubung

ke server komputer melalui Internet dapat meningkatkan kepercayaan karyawan atas pekerjaan yang diperoleh.

Kesiapan sistem informasi inaportnet yang Dirancang untuk menyimpan dan menyebarkan informasi akan membantu mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kesadaran diri, pengembangan bakat, dan kualitas hidup. Kesiapan sistem informasi inaportnet yang Jika dirancang untuk disimpan dan dibagikan, informasi akan didistribusikan dengan lebih baik, memungkinkan staf untuk bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab.

Interaksi rekan kerja yang efektif dan saling mendukung akan ditingkatkan dengan sistem informasi yang dapat disimpan dan didistribusikan. Ketersediaan media visual, audio elektronik yang digunakan sebagai data di tempat kerja dapat membentuk peningkatan kesadaran diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Ketersediaan media visual, audio elektronik yang digunakan sebagai data di tempat kerja dapat membentuk kualitas yang mendorong staf untuk bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab. Ketersediaan media visual, audio elektronik yang digunakan sebagai data di tempat kerja dapat membentuk kualitas interaksi sesama karyawan untuk memperoleh kemampuan dan saling mendukung dalam pekerjaan.

Kemampuan dalam menyiapkan perangkat inaportnet di server komputer ke Internet dapat meningkatkan kesadaran identitas diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan dalam menyiapkan perangkat inaportnet di server komputer ke Internet juga dapat menciptakan kualitas pemberian semangat kepada bawahan agar dapat bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab. Keterampilan melaksanakan kolaborasi dengan inaportnet dalam pelayanan kapal, keterampilan menggunakan inaportnet untuk registrasi dan mendapatkan akses di SINSW.

Keterampilan pelayanan terhadap kedatangan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet atau SINSW, keterampilan melayani keberangkatan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet atau SINSW, dan keterampilan menjadi operator kapal, agen, atau PBM untuk melakukan pembayaran PNBP menggunakan kode billing yang diteruskan melalui SINSW meningkatkan tingginya tingkat perasaan positif bagi karyawan yang melakukan tugas yang diperoleh. “Hasil kajian ilmiah ini mendukung kajian ilmiah yang dilakukan Guzman & Choi (2013); Robinson, (2000) yang menyatakan jika keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”.

Keterampilan pelayanan terhadap kedatangan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet atau SINSW, keterampilan melayani keberangkatan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet atau SINSW, dan keterampilan menjadi operator kapal, agen, atau PBM untuk melakukan pembayaran PNBP menggunakan kode billing yang diteruskan melalui SINSW meningkatkan kesadaran diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Keterampilan dasar inaportnet yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan dengan baik meningkatkan kualitas pemberian semangat kepada bawahan agar mereka dapat bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab. Keterampilan dasar inaportnet yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan dengan baik juga meningkatkan kualitas interaksi sesama karyawan agar mereka memiliki kemampuan dan saling mendukung pekerjaan.

Keterampilan melaksanakan kolaborasi dan komunikasi dengan inaportnet dalam pelayanan kapal untuk registrasi dan mendapatkan akses di SINSW terhadap kedatangan kapal internasional sehingga dapat melayani keberangkatan kapal melalui inaportnet atau SINSW untuk melakukan pembayaran PNBP menggunakan kode billing dapat mendorong tingginya tingkat optimisme di kalangan karyawan atas pekerjaan yang diperoleh.

Semakin banyak orang yang menemukan masalah komunikasi dan lebih banyak orang yang dapat menyelesaikannya dapat menyebabkan tingginya tingkat optimisme di kalangan karyawan atas pekerjaan yang diperoleh. Jika ada kerja sama yang lebih besar antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan, itu dapat menyebabkan lebih banyak perasaan positif bagi karyawan atas pekerjaan yang diperoleh. Keterampilan melaksanakan kolaborasi dan komunikasi dengan inaportnet dalam pelayanan kapal untuk registrasi dan mendapatkan akses di Sistem Indonesia National Single Window (SINSW) terhadap kedatangan kapal internasional sehingga dapat melayani keberangkatan kapal melalui inaportnet atau SINSW untuk melakukan pembayaran PNPB menggunakan kode billing dapat mendorong mengembangkan kesadaran diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kualitas proses komunikasi dan penerimaan berbagai informasi dengan orang lain secara verbal maupun nonverbal dapat mempengaruhi kualitas pemberian semangat kepada bawahan agar dapat bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab. Kualitas proses komunikasi dan penerimaan berbagai informasi dengan orang lain secara verbal maupun nonverbal juga dapat mempengaruhi kualitas interaksi sesama rekan kerja agar dapat saling mendukung pekerjaan.

Meningkatnya kesadaran identitas diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi dapat dicapai melalui peningkatan identifikasi dan solusi masalah komunikasi yang efektif. Ini juga dapat memberikan semangat kepada bawahan agar dapat bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab.

Untuk meningkatkan kemampuan dan saling mendukung di tempat kerja, identifikasi dan penyelesaian masalah komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kualitas komunikasi sesama rekan kerja. Meningkatnya kerja sama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dapat berdampak pada kesadaran identitas diri yang lebih baik, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Peningkatan kerja sama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dapat berdampak pada kualitas pemberian semangat kepada bawahan agar dapat bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab. Peningkatan kerja sama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan juga dapat berdampak pada kualitas interaksi sesama rekan kerja agar memiliki kemampuan dan saling mendukung dalam pekerjaan mereka.

D. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terciptanya perasaan positif bagi karyawan perusahaan pelayaran karena pekerjaan yang mereka lakukan diperoleh terutama harmonisasi hubungan kerja dengan atasan meningkatkan kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. “Hasil kajian ilmiah ini mendukung kajian ilmiah yang dilakukan oleh Akca et al., (2018); Owen & Niles (2014) yang menyatakan jika kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Tingkat perasaan positif bagi karyawan atas Pekerjaan yang diperoleh oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap seberapa efektif dan efisien mereka melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Tingkat perasaan positif yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka juga dapat berpengaruh terhadap jumlah pekerjaan yang dilakukan serta jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikannya.

Perasaan positif bagi karyawan atas Pekerjaan yang diperoleh dapat berpengaruh terhadap kualitas ketepatan waktu kerja serta pemanfaatan waktu secara maksimal. Tingkat perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat berpengaruh terhadap tingkat konsistensi mereka dalam menyelesaikan tugas mereka tanpa melakukan kesalahan prosedur. Meningkatnya kesadaran diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan partisipasi dalam mencapai tujuan organisasi dapat meningkatkan kualitas

hidup hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawabnya. Kualifikasi memberi inspirasi kepada bawahan untuk bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab untuk memajukan hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kualitas Interaksi sesama rekan kerja agar memiliki kemampuan dan saling mendukung dalam pekerjaan dapat berdampak pada hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Meningkatkan kesadaran identitas diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Meningkatnya kesadaran identitas diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi dapat meningkatkan ketepatan waktu kerja dan pemanfaatan waktu secara optimal. Semangat untuk bawahan untuk bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas yang mendorong bawahan untuk bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab dapat meningkatkan ketepatan waktu kerja dan pemanfaatan waktu secara maksimal. Kualitas yang mendorong bawahan untuk bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab dapat meningkatkan jumlah kerja dan pemanfaatan waktu yang digunakan selama tugas yang ditetapkan.

Kualitas interaksi sesama rekan kerja agar memiliki kemampuan dan saling mendukung pekerjaan dapat berdampak pada ketepatan waktu kerja dan pemanfaatan waktu secara optimal; kualitas interaksi sesama rekan kerja agar memiliki kemampuan dan saling mendukung pekerjaan

dapat berdampak pada kuantitas kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama kerja yang ditetapkan; dan kualitas interaksi sesama rekan kerja agar memiliki kemampuan dan saling mendukung pekerjaan dapat berdampak pada jumlah waktu yang digunakan selama kerja yang ditetapkan.

E. Pengaruh Digitalisasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

“Kemauan menerapkan teknologi berbasis online sistem layanan pengajuan manifest, pemberitahuan keberangkatan, dan pemberitahuan kedatangan kapal baik internasional maupun domestik dalam menciptakan peluang inovasi untuk mencapai kemudahan bekerja lebih berdampak kepada hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya jika ditunjang dengan tingginya tingkat perasaan positif bagi karyawan atas pekerjaan yang diperoleh. Hasil kajian ilmiah ini sesuai dengan kajian ilmiah yang telah dilakukan oleh” Kim et al., (2019); Zhen et al., (2021); Bueechl et al., (2021); Hong & Kim (2018).

“Keterampilan kerja dalam melayani keberangkatan kapal internasional dilakukan berdasarkan inaportnet terutama dalam hal komunikasi kecakapan penguasaan jaringan, dan keterampilan menjadi operator kapal, agen, atau PBM untuk melakukan pembayaran PNBPN menggunakan kode billing yang diteruskan melalui SINSW akan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Hal ini mendukung kajian ilmiah yang telah dilakukan oleh” Rasaki & Abioye (2018); Guzman & Choi (2013); Robinson (2000). Digitalisasi teknologi berbasis online sistem layanan inaportnet lebih menciptakan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dibandingkan faktor keterampilan kerja.

Kuatnya kemauan menerapkan sistem layanan pengajuan manifest, pemberitahuan keberangkatan, dan pemberitahuan kedatangan kapal

baik internasional maupun domestik dalam menciptakan peluang inovasi. Inovasi digunakan untuk mencapai kemudahan bekerja lebih berdampak kepada efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Karyawan berdaya guna apabila mereka menyadari identitas mereka, mengembangkan bakat mereka, meningkatkan kualitas hidup mereka, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Tingginya tingkat kemauan menerapkan teknologi dalam menciptakan peluang Jika dikombinasikan dengan kualitas yang memberikan motivasi kepada karyawan untuk bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab, inovasi untuk meningkatkan kemudahan bekerja akan berdampak lebih besar pada jumlah pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuk melakukannya.

Kemauan menerapkan teknologi dalam menciptakan peluang Untuk membuat pekerjaan lebih mudah, inovasi akan meningkatkan ketepatan waktu kerja dan pemanfaatan waktu secara maksimal melalui interaksi yang lebih baik dengan rekan kerja sehingga mereka dapat saling mendukung. Menerapkan teknologi dalam menciptakan peluang Jika dikombinasikan dengan kualitas yang mendorong bawahan untuk bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab, inovasi untuk meningkatkan kemudahan bekerja akan meningkatkan tingkat konsistensi kerja sesuai dengan fungsi pekerjaannya tanpa melakukan kesalahan prosedur kerja.

Kesiapan sistem informasi inaportnet yang terancang untuk menyimpan dan menyebarkan data yang lebih baik hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya jika didukung oleh tingkat yang tinggi perasaan positif bagi karyawan atas pekerjaan yang diperoleh. Ketersediaan media visual, audio elektronik yang digunakan sebagai informasi pekerjaan mungkin lebih membentuk hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya jika didukung oleh tingkat yang tinggi perasaan positif bagi karyawan atas pekerjaan yang diperoleh.

Kemampuan untuk membuat perangkat inaportnet yang terhubung ke server komputer ke internet dapat lebih menciptakan hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka apabila melalui tingginya tingkat optimisme di kalangan karyawan atas pekerjaan yang diperoleh. Kesiapan sistem informasi inaportnet yang Jika informasi disimpan dan didistribusikan dengan benar, itu akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi pekerjaan karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan berdaya guna. Ini dapat dicapai melalui peningkatan kesadaran identitas diri, pengembangan bakat, dan kualitas hidup, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kesiapan sistem informasi sebagai proses penyimpanan dan pendistribusian informasi lebih meningkatkan kualitas ketepatannya jika ditunjang dengan kualitas yang mendorong bawahan untuk bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab. Ini juga meningkatkan jumlah kerja yang dilakukan dan jumlah waktu yang dihabiskan.

Sistem informasi yang dirancang sebagai proses penyimpanan dan pendistribusian informasi membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan konsistensi tanpa melakukan kesalahan prosedur kerja. Sistem ini meningkatkan kesadaran identitas diri karyawan, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Media elektronik dan visual yang digunakan sebagai informasi di tempat kerja dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas pekerjaan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan berdaya guna. Ini dapat meningkatkan kesadaran identitas diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Ketersediaan media visual, audio Elektronik yang digunakan sebagai informasi dalam pekerjaan dapat meningkatkan kuantitas kerja dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukannya jika didukung dengan kualitas yang mendorong staf untuk bertindak, mempengaruhi, dan

bertanggung jawab. Dalam pekerjaan, ketersediaan media audio dan visual sebagai sumber informasi dapat meningkatkan ketepatan waktu dan pemanfaatan waktu secara efektif. Ini juga dapat meningkatkan kualitas interaksi sesama rekan kerja sehingga mereka dapat bekerja sama dan saling mendukung.

Ketersediaan media visual, audio Elektronik yang digunakan sebagai informasi dalam pekerjaan dapat membantu meningkatkan konsistensi kerja sesuai dengan fungsi pekerjaan tanpa melakukan kesalahan prosedur kerja. Ini dapat membantu dalam pengembangan identitas diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan untuk membuat perangkat inaportnet yang terhubung ke server komputer ke internet dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna apabila melalui kesadaran identitas diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kemampuan dalam menyiapkan perangkat inaportnet di server komputer ke internet dapat lebih meningkatkan ketepatan waktu kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama kerja yang ditetapkan jika ditunjang dengan kualitas pemberian semangat kepada bawahan agar mereka dapat bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab. Kemampuan ini juga dapat meningkatkan kuantitas kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama kerja yang ditetapkan.

Melalui kesadaran identitas diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi, kemampuan untuk membangun perangkat inaportnet di server komputer ke internet dapat meningkatkan tingkat konsistensi kerja sesuai dengan fungsi pekerjaannya tanpa melakukan kesalahan prosedur kerja. Keterampilan melaksanakan kolaborasi dengan inaportnet dalam pelayanan kapal, keterampilan menggunakan inaportnet. inaportnet digunakan untuk registrasi dan mendapatkan akses di SINSW, keterampilan pelayanan

terhadap kedatangan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet atau SINSW.

“Keterampilan melayani keberangkatan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet atau SINSW, dan keterampilan menjadi operator kapal, agen, atau PBM untuk melakukan pembayaran PNBPN menggunakan kode billing yang diteruskan melalui SINSW akan dapat lebih meningkatkan hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya jika ditunjang dengan tingginya tingkat perasaan positif bagi karyawan atas pekerjaan yang diperoleh. Hal ini mendukung kajian ilmiah yang telah dilakukan oleh” Yang et al., (2016); Rasaki & Abioye (2018) dan Guzman & Choi (2013); Robinson (2000).

Keterampilan pelayanan terhadap kedatangan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet atau SINSW, keterampilan melayani keberangkatan kapal internasional dilakukan melalui inaportnet atau SINSW, dan keterampilan menjadi operator kapal, agen, atau PBM untuk melakukan pembayaran PNBPN menggunakan kode billing yang diteruskan melalui SINSW akan dapat lebih meningkatkan efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna apabila melalui kesadaran identitas diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Jika keterampilan dasar inaportnet yang dilakukan dengan baik dikombinasikan dengan kualitas yang memberikan inspirasi kepada bawahan untuk bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab, maka karyawan yang memiliki keterampilan ini dapat meningkatkan jumlah kerja yang dilakukan dan jumlah waktu yang digunakan selama pekerjaan yang ditetapkan.

Keterampilan dasar inaportnet yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan ketepatan waktu kerja dan pemanfaatan waktu secara optimal jika dikombinasikan dengan kualitas interaksi sesama rekan kerja untuk membangun kemampuan dan

saling mendukung dalam pekerjaan. Selain itu, keterampilan ini dapat meningkatkan tingkat konsistensi kerja sesuai dengan fungsi pekerjaannya.

Keterampilan melaksanakan kolaborasi dan komunikasi dengan inaportnet dalam pelayanan kapal untuk registrasi dan mendapatkan akses di SINSW terhadap kedatangan kapal internasional sehingga dapat melayani keberangkatan kapal melalui inaportnet atau SINSW untuk melakukan pembayaran PNBPN menggunakan kode billing dapat akan dapat lebih mendorong efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna ketika ada tingkat perasaan positif yang tinggi di antara karyawan atas pekerjaan yang diperoleh.

Mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah komunikasi yang tepat dengan lebih baik dapat menyebabkan peningkatan hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya jika didukung oleh tingkat yang tinggi perasaan positif bagi karyawan atas pekerjaan yang diperoleh. Jika lebih banyak individu atau kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan, itu dapat lebih berdampak pada hasil kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka jika mereka didukung dengan tingkat yang kuat perasaan positif bagi karyawan atas pekerjaan yang diperoleh.

Keterampilan melaksanakan kolaborasi dan komunikasi dengan inaportnet dalam pelayanan kapal untuk registrasi dan mendapatkan akses di SINSW terhadap kedatangan kapal internasional sehingga dapat melayani keberangkatan kapal melalui inaportnet atau SINSW untuk melakukan pembayaran PNBPN menggunakan kode billing akan dapat lebih mendorong efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna apabila melalui kesadaran identitas diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Jika kualitas proses komunikasi dalam memberikan dan menerima berbagai

informasi dengan orang lain, baik secara verbal maupun non-verbal, dapat membantu meningkatkan jumlah kerja yang dilakukan dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk tugas yang ditetapkan. Hal ini dapat dicapai dengan mendorong karyawan untuk bertindak, mempengaruhi, dan bertanggung jawab.

Kualitas proses komunikasi dalam memberi dan menerima berbagai informasi dengan orang lain secara verbal maupun nonverbal dapat membantu meningkatkan ketepatan waktu kerja dan pemanfaatan waktu dengan lebih baik jika dikombinasikan dengan kualitas interaksi sesama rekan kerja agar dapat saling mendukung dalam pekerjaan.

Peningkatan identifikasi dan solusi yang efektif untuk masalah komunikasi dengan tepat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna apabila melalui kesadaran identitas diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Peningkatan identifikasi dan solusi masalah komunikasi yang efektif dapat meningkatkan ketepatan waktu kerja dan pemanfaatan waktu secara optimal jika dikombinasikan dengan kualitas interaksi sesama rekan kerja yang memiliki kemampuan dan saling mendukung dalam pekerjaan mereka. Ini juga dapat meningkatkan tingkat konsistensi kerja sesuai dengan fungsi pekerja.

Peningkatan kerja sama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dapat lebih berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna apabila melalui kesadaran identitas diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Karena kesadaran identitas diri, pengembangan bakat, kualitas hidup, dan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi, peningkatan kerja sama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dapat berdampak lebih besar pada tingkat konsistensi kerja sesuai dengan fungsi

pekerjaannya tanpa melakukan kesalahan prosedur kerja. Keterampilan melaksanakan kolaborasi dan komunikasi dengan inaportnet dalam pelayanan kapal untuk registrasi dan mendapatkan akses di SINSW terhadap kedatangan kapal internasional sehingga dapat melayani keberangkatan kapal melalui inaportnet atau SINSW untuk melakukan pembayaran PNBPN menggunakan kode billing.

Digitalisasi memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempercepat proses kerja, mengurangi kesalahan manusia, dan mempermudah akses informasi. Melalui penerapan teknologi digital, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan akurat, yang meningkatkan produktivitas. Digitalisasi juga memungkinkan fleksibilitas dalam bekerja, seperti pilihan untuk bekerja dari rumah dan pengaturan waktu yang lebih baik. Keuntungan ini meningkatkan kepuasan kerja, karena Perusahaan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan didukung. Memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi ini kemudian berdampak positif pada kinerja, karena karyawan yang bahagia cenderung lebih bersemangat, setia, dan berkomitmen terhadap pekerjaan.

Keterampilan kerja tetap penting, dampaknya terhadap kinerja seringkali tidak sebesar digitalisasi melalui kepuasan kerja. Pengembangan keterampilan memerlukan waktu dan sumber daya, dan partisipasi karyawan untuk belajar dan beradaptasi dengan keterampilan baru. Tanpa dukungan Digitalisasi dapat langsung memberikan sumber daya dan alat yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien. Akibatnya, proses ini dapat menjadi lebih lambat dan kurang efektif, meningkatkan kepuasan secara langsung. Merasa didukung oleh teknologi yang canggih dan relevan, karyawan cenderung lebih puas dan, akibatnya, lebih produktif. Digitalisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja melalui jalur kepuasan karyawan dibandingkan sekadar peningkatan keterampilan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan kajian ilmiah mendeskripsikan digitalisasi, keterampilan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, menganalisis pengaruh digitalisasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh digitalisasi dan keterampilan kerja terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan menganalisis pengaruh digitalisasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja analisis pembahasan dalam menguji pengaruh digitalisasi, keterampilan kerja, dan kepuasan kerja, serta implikasinya pada kinerja karyawan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil kajian ilmiah menunjukkan Digitalisasi dikontribusikan oleh sistem informasi, alat komunikasi kerja, dan perangkat lunak berbasis online, dari tiga indikator tersebut kondisi perangkat lunak memiliki cerminan yang paling tinggi dibandingkan dengan yang lainnya terutama dalam penyediaan perangkat lunak *inaportnet*. Kepuasan kerja dikontribusikan oleh pengembangan diri, hubungan kerja dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja, dari tiga indikator tersebut faktor hubungan kerja dengan atasan memiliki cerminan yang paling tinggi terutama dalam melaksanakan tugas yang saling menghargai antara bawahan atasan atau satu rekan kerja. Kinerja karyawan dikontribusikan oleh kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan keandalan, dari empat indikator tersebut faktor kuantitas kerja memiliki cerminan yang paling tinggi terutama kecepatan sistem *inaportnet* dalam pekerjaan perizinan.
2. Digitalisasi perusahaan pelayaran informasi keberangkatan dan pemberitahuan kedatangan kapal menciptakan kemudahan bekerja yang berdampak kepada kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Keterampilan kerja pelaksanaan *inaportnet* pelayanan kapal terutama dalam hal komunikasi meningkatkan kinerja kualitas maupun kuantitas karyawan.

3. Digitalisasi sistem layanan pemberitahuan keberangkatan, dan pemberitahuan kedatangan kapal menciptakan kemudahan yang berdampak kepada kepuasan kerja. Faktor digitalisasi memiliki pengaruh lebih besar dalam menciptakan kepuasan kerja dibandingkan keterampilan kerja. Keterampilan pelayanan kedatangan kapal internasional terutama keterampilan komunikasi dalam melayani keberangkatan meningkatkan perasaan positif pekerjaan yang diperoleh.
4. Terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan perusahaan pelayanan atas pekerjaan yang diperoleh terutama harmonisasi hubungan kerja dengan atasan meningkatkan kinerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
5. Digitalisasi sistem layanan keberangkatan, dan kedatangan kapal lebih berdampak kepada kinerja yang dicapai jika ditunjang dengan perasaan puas bagi karyawan. Keterampilan kerja dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan. Digitalisasi teknologi berbasis online sistem layanan *inaportnet* lebih tinggi menciptakan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dibandingkan faktor keterampilan kerja.

Daftar Pustaka

- Abas, M. & Imam, O. (2016). Graduates' Competence On Employability Skills And Job Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, Vol. 5, Issue. (2), pp. 119. <https://doi.org/10.11591/ijere.v5i2.4530>
- Akca, Y., Ozer, G., & Kalaycioglu, E. (2018). Impact of Career Adaptability on Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, Vol. 7, Issue. (11), pp. 24–28
- Ali, A., Bin, L. Z., Piang, H. J., & Ali, Z. (2016). The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 6, Issue. (9), pp. 297–310. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i9/2311>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The Application Of Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation To Job Satisfaction In Clinical Laboratories In Omani Hospitals. *Heliyon*, Vol. 6, Issue. (9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Anggraeni, N. D. (2015). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ejurnal.Stiedharmaputra-Smg.Ac.Id*, Vol. 1, Issue. (2), pp. 1–10. <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/download/210/180>
- Arikunto, S. (2013) *Prosedur Kajian ilmiah: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, W., & Augustine, Y. (2022). The Effect of Digital Technology and Agility On Company Performance with Management Accounting

- System as Mediation. *International Journal of Research and Applied Technology*, Vol. 2, Issue. (1), <https://doi.org/10.34010/injuratech.v2i1.6552>
- Bolli, Thomas & Pusterla, Filippo., (2022) Decomposing The Effects Of Digitalization On Workers' Job Satisfaction., *International Review of Economics*. Vol. 69; pp. 263-300. <https://doi.org/10.1007/s12232-022-00392-6>
- Bolung, G. R., Tewal, B., & Manajemen, J. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 6, Issue. (4), pp. 3238–3247.
- Bregenzer, A., Milfelner, B., Žižek, S., & Jiménez, P. (2020). Health-Promoting Leadership And Leaders' Listening Skills Have An Impact On The Employees' Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Business Communication*. <https://doi.org/10.1177/2329488420963700>
- Bueechl, Joerg., Härting, Ralf-Christian., & Schröder, Mara., (2021) Influence of Digitization on Employee Satisfaction in Small and Medium-sized Enterprises, *Procedia Computer Science*. Vol. 192; pp. 2753-2760. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.09.045>
- Chandrarin, Grahita, (2017), *Metode Riset Akuntansi*, Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta. ISBN 978-979-061-771-1
- Chonsawat, N. & Sopadang, A. (2020), *Defining SMEs' 4.0 readiness indicators*, *Applied Sciences*, Vol. 10 No. 24, 8998.
- Claro M., Preiss D. D., San Martín E., Jara I., Hinostroza J. E., Valenzuela S., Cortes F., & Nussbaum M. (2012). Assessment of 21st century ICT skills in Chile: Test design and results from high school level students. *Computers & Education*, Vol. 59, Issue. (3), pp. 1042–1053.

- Carsten, J.M. and Spector, P.E. (1987) Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: a meta analytic test of the Muchinsky model. *Journal of Applied Psychology*, 72, 374–381.
- Chen, S.-H., Yang, C.-C., Shiau, J.-Y., & Wang, H.-H. (2006). The development of an employee satisfaction model for higher education. *The TQM Magazine*, 18 (5), 484-500
- Dalton, D.R. and Mesch, D.J. (1991) On the extent and reduction of avoidable absenteeism: an assessment of absence policy provisions. *Journal of Applied Psychology*, 76, 810–817.
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Cășuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, And Job Performance Among Romanian Employees—Implications For Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, Vol. 12, Issue. (15), pp. 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- DeGuzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The Relations Of Employability Skills To Career Adaptability Among Technical School Students. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 82, Issue. (3), pp. 199–207. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009>
- Dharmanegara, I. B. A., Sitiari, N. W., & Wirayudha, I. D. G. N. (2016). Job Competency And Work Environment: The Effect On Job Satisfaction And Job Performance Among SMES Worker. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol. 18, Issue. (1), pp. 19-26.
- Donnelly, N. (2009). A National Survey Of Academic-Advisor Job Satisfaction. *NACADA Journal*, Vol. 29, Issue. (1), pp. 5-21.
- Dwityanto, A. & Amalia, P.A. (2016) *Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dan Komitmen organisasi pada Karyawan*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 07, pp. 270-276.
- Efendy, S Audry., & Suarmanayasa, I. N. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- Perusahaan Daerah (PD) Pasar Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7, Issue. (2), 208. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32002>
- Erkuş, A. & Findikli, M. (2021). Workplace Happiness: A Research On The Effects Of Workplace Environment And Psychological Capital. *Istanbul Management Journal*, Vol. 1, Issue. (91), pp. 1-24. <https://doi.org/10.26650/imj.2021.91.001>
- Farnsworth, Bryn. (2019). Human Behavior: The Complete Pocket Guide Archived 2021-12-16 at the Wayback Machine. iMotions. Copenhagen. So What Exactly is Behavior? Archived 2021-12-16 at the Wayback Machine
- Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modeling dalam Kajian ilmiah Manajemen, Edisi Ketiga, Fakultas Ekonomi UNDIP*, Semarang.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Kajian ilmiah Manajemen: Pedoman Kajian ilmiah untuk skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Furnham, A.(1997):The Psychology of Behavior at Work,The Individualin the organization,Psychology Press,p. 718
- Funke J., Fischer A., & Holt D. V. (2018). Competencies For Complexity: Problem Solving In The 21st Century. In Care E., Griffin P., Wilson M. (Eds.), *Assessment and teaching of 21st century skills: Research and applications* (41–53). Dordrecht, the Netherlands: Springer.
- Furnham, A., Eracleou, T., & Chamorro-Premuzic (2009) Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the *Big Five Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24, Issue. (8); pp. 765-779
- Gharagzloo, Moeini, M.M., Nair, A. & Chen, C. (2021), The Effect Of The Digital Readiness Of Economies On International M&A Performance, *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 34 No. 6, pp. 1821-1843. <https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2020-0135>

- Ghozali, I. & Fuad. (2008). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, dan Aplikasi Dengan Program Lisrel 8.80* (2th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gilmer, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Kencana, Jakarta.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. & Tatham, R. (2006) *Multivariate Data Analysis*. 6th Edition, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hasibuan, H.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Haryono, S., & Pamungkas, Y. (2021). Effect of Quality of Work Life on Performance: The Role of Satisfaction and Work Discipline. *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management*, Vol. 176, pp. 157–170. <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.022>
- Hawa, P., & Salomo, R. V. (2020). Kesiapan digitalisasi Layanan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT). *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, Vol. 6, Issue. (1), pp. 8–19. <https://doi.org/10.33084/restorica.v6i1.1251>
- Helsper E. J., & Eynon R. (2013). Distinct skill pathways to digital engagement. *European Journal of Communication*, Vol. 28, Issue. (6), pp. 696–713.
- Herzberg, Frederick. (2011). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Hong, A. J., & Kim, H. J. (2018). *College Students' Digital Readiness for Academic Engagement (DRAE) Scale: Scale development and*

- validation Asia-Pacific Education Researcher, Vol. 27, Issue. (4), pp. 303–312. <https://doi.org/10.1007/s40299-018-0387-0>
- Jalal, R. & Zaheer, M. (2017). Does Job Satisfaction Mediate The Relationship Of Workload, Remuneration And Psychological Reward With Job Performance?. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 7, Issue. (9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i9/3309>
- Jamilah, Gimin, & Trisnawati, F. (2017). Effect on the Performance Management Skills Work Women's Cooperative Padang Terubuk Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau*, Vol. 4, issue. (1), pp. 1–15.
- Jara I., Claro M., Hinostroza J. E., San Martín E., Rodríguez P., Cabello T., Ibieta A., & Labbé C. (2015). Understanding factors related to Chilean students' digital skills: A mixed methods analysis. *Computers & Education*, Vol. 88, pp. 387–398
- Jian, Y., Wang, J., & Moon, T. (2022). Influence Of Digital Transformation Capability On Operational Performance. *Sustainability*, Vol. 14, Issue. (13), 7909. <https://doi.org/10.3390/su14137909>
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. and Patton, G.K. (2001) The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.
- Kagan, Jerome, Marc H. Bornstein, & Richard M. Lerner. 2019 Human Behaviour Archived 2019-07-02 at the Wayback Machine. *Encyclopædia Britannica*. 2020. Retrieved 5 June 2020.
- Kasmir. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kazilan, F., Hamzah, R., & Baker, A. B. (2009). Employability skills among students of technical and vocational training centers in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 9(1), 147–160.
- Khalid,S.,Irshad,M.Z.,&Mahmood,B.(2012).Job Satisfaction among Academic Staff: A Comparative Analysis between Public and Private

- Sector Universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management* 7(1). doi:10.5539/ijbm.v7n1p126
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697–2705. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>
- Kim, H. J., Hong, A. J., & Song, H. D. (2019). The Roles Of Academic Engagement And Digital Readiness In Students' Achievements In University E-Learning Environments. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s41239-019-0152-3>
- Kim, H., Hong, A., & Song, H. D. (2018). The relationships of family, perceived digital competence and attitude, and learning agility in sustainable student engagement in higher education. *Sustainability*, 10(12), 4635.
- Kusuku, F. (2003). Employee satisfaction in higher education: the case of academic and administrative staff in Turkey. *Career Development International Journal*, 8(7), 347–356. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430310505304>
- Kwanya, T., Stilwell, C. & Underwood, P.G. (2012), “A competency index for research librarians in Kenya”, *African Journal of Library, Archives and Information Science*, Vol. 22 No. 1, 1-18
- Lassnig, M., Müller, J. M., Klieber, K., Zeisler, A., & Schirl, M. (2018). A digital readiness check for the evaluation of supply chain aspects and company size for Industry 4.0. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 33(9), 1–18. <https://doi.org/10.1108/JMTM-10-2020-0382>
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*, McGraw-Hills
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2017) *Manajemen Sumber Daya Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mc Easy, 23 Desember 2021, *Permasalahan di Bidang Pelayaran*, Sinarmas Land Plaza Lt. 8 Unit 801-803, Jl. Pemuda No. 60-70 Surabaya, 60271-Jawa Timur, Indonesia, <https://www.mceasy.co.id/post/permasalahan-di-bidang-pelayaran>
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Morrison, R. F., & Hall, D. T. (2002). *Career adaptability*. In D. T. Hall (Ed.), Thousand Oaks, CA: Sage
- Moynihan, L.M., Boswell, W.R. & Boudreau, J.W. (2000), "The influence of job satisfaction and organizational commitment on executive withdrawal and performance", CAHRS Working Paper No. 00-16, Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, *Center for Advanced Human Resource Studies*, Ithaca, NY.
- Olagunju, O., Hassan, S., Samad, M., & Kasin, R. (2021). Enhancing work performance of extension agents among cocoa farmers in malaysia: the influence of human resource development skills. *Walailak Journal of Science and Technology*, Vol. 18, Issue. (5). <https://doi.org/10.48048/wjst.2021.8985>
- Opkara, JO (2002). *The Impact of Salary Differential On Managerial Job Satisfaction. A Study of the Gender Gap And Its Implications For Management Education And Practice In A Developing Economy*. J. Bus. Dev. Nation, 65-92.
- Owen, F. K. & Niles, S. G. (2014). Yeni Yaklaşım ve Modeller. In B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (5. Baskı) (274-305). Ankara: Pegem Akademi
- Owens, M. (2011). The Effect of Safety Climate, Teamwork, and Sustainable Motivation on Nurse Job Satisfaction and Intent to Stay. *Effect of Safety Climate, Teamwork & Sustainable Motivation on Nurse Job Satisfaction & Intent to Stay, 2011*, vii-89 p. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cin20&AN=109863799&site=ehost-live>

- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210- 1232. <http://dx.doi.org/10.1108/03068290310500634>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 65–76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Peterson, D. K., Puia, G. M., & Suess, F. R. (2003). An exploration of job satisfaction and commitment among workers in Mexico. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(2), 73- 88. <http://dx.doi.org/10.1177/107179190301000208>
- Prvulović S., Šekularac I., Živković Ž. (2009): Employee motivation as a factor of the business success. *Business policy*, 38(1-2), p. 54-65.
- Rasaki, E. O., & Abioye, A. (2018). Human conceptual and technical skills as determinants of preservation management in university libraries in Southern Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, Vol. 67, Issue. (1–2), pp. 34–51. <https://doi.org/10.1108/GKMC-08-2016-0067>
- Rivai, Veithzal (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Robbins, (2016) *Organizational Behavior*, New Jersey, Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior (14th ed.)*. (Translation Editor: Inci Erdem). Ankara: Nobel Publications.
- Robbins, (2016) *Organizational Behavior*, New Jersey, Prentice-Hall.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson (2006). *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Robinson, J. P. (2000). *What are employability skills [electronic version]*. Alabama, Cooperative Extension System – The Workplace, 1(3), 1–3

- Román, S., Rodríguez, R., & Jaramillo, J. (2018). Are mobile devices a blessing or a curse? effects of mobile technology use on salesperson role stress and job satisfaction. *Journal of Business and Industrial Marketing*, Vol. 33, Issue. (5), pp. 651-664. <https://doi.org/10.1108/jbim-05-2017-0123>
- Santiago-Vela, A. & Hall, A. (2022). Distinguishing challenging and over challenging jobs: cognitive and affective skills mismatches and their impact on job satisfaction. *Research in Comparative and International Education*, Vol. 18, Issue, (1), pp. 55-78. <https://doi.org/10.1177/17454999221116486>
- Sanusi Anwar. (2011). *Metode Kajian ilmiah Bisnis*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 10, Issue. (1), pp. 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.1938>
- Siddiq F., Hatlevik O. E., Olsen R. V., Throndsen I., & Scherer R. (2016). Taking a future perspective by learning from the past: A systematic review of assessment instruments that aim to measure primary and secondary school students' ICT literacy. *Educational Research Review*, Vol. 19, pp. 58–84
- Spector, P.E. (2012) *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, 6th edn, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, NJ.
- Spector, P.E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage Publications, Inc., Thousand Oaks, CA.
- Sokoya, SK (2000). Personal Predictors of Job Satisfaction for the Public Sector Manager. Implications for Management Practice and Development in a Developing Economy. *Journal Business in Developing Nations*, Vol. 17, Issue. (3): pp. 327-338

- Soomro, B. and Shah, N. (2019). Determining The Impact Of Entrepreneurial Orientation And Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Employee's Performance. *South Asian Journal of Business Studies*, Vol. 8, Issue. (3), pp. 266-282. <https://doi.org/10.1108/sajbs-12-2018-0142>
- Spencer, L.M.; Spencer, S.M. 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performance*; John Wiley & Sons: New York, NY, USA
- Sufi, R. A., & Suharti, L. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Pengetahuan TIK terhadap Kesiapan digitalisasi UMKM dengan Faktor Demografi sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada UMKM Kuliner di Salatiga). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 10, Issue. (2), pp. 107–120. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i2.39311>
- Sugiyono. (2018) *Metode Kajian ilmiah Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tabiee, S., Vagharseyyedin, S. A., Izadpanah, A., Oudi, D., & Nasirizade, M. (2018). The Relationship of Communication Skills with Job Satisfaction Among Hospital Nursing Staff. *Modern Care Journal*, Vol. 15, Issue. (3). <https://doi.org/10.5812/modernc.81590>
- Thư, N., Liu, L., & Quynh, N. (2022). Employees' Job Satisfaction, Job Performance And Their Relationship During The Covid-19 Pandemic In Vietnam. *Organizational Psychology*, pp. 38-55. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-2-38-55>
- Van Deursen A. J. A. M., & Van Dijk J. A. G. M. (2015). Internet Skill Levels Increase, But Gaps Widen: A Longitudinal Cross-Sectional Analysis (2010-2013) Among The Dutch Population. *Information, Communication & Society*, Vol. 18, Issue. (7), pp. 782–797.
- Van Laar E., Van Deursen A. J. A. M., Van Dijk J. A. G. M., & De Haan J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, pp. 577–588.

- Viswesvaran, C., Deshpande, S. P., Joseph, J. (1998). Job satisfaction as a function of top management support for ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 365–371. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1017956516324>
- Wang, H., Chen, Z., Liu, J., & Jiang, X. (2022). Digital technology search and new venture performance in dynamic environments. *Journal of Organizational and End User Computing*, Vol. 34, Issue. (7), pp. 1–22. <https://doi.org/10.4018/joeuc.308816>
- Wang, J., Liu, C., & Cai, Z. (2022). Digital literacy and subjective happiness of low-income groups: evidence from rural china. *Frontiers in Psychology*, Vol. 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1045187>
- World Bank. (2020). *Digital Government Readiness Assessment (DGRA) Toolkit V. 31 Guidelines for Task Teams*
- Yang, H., Cheung, C., & Song, H. (2016). Enhancing the learning and employability of hospitality graduates in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, Vol. 19, pp. 85–96. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2016.08.004>
- Zhen, Z., Yousaf, Z., Radulescu, M., & Yasir, M. (2021). Nexus of digital organizational culture, capabilities, organizational readiness, and innovation: Investigation of smes operating in the digital economy. *Sustainability (Switzerland)*, Vol. 13, Issue. (2), pp. 1–15. <https://doi.org/10.3390/su13020720>

Bagaimana

Digitalisasi dan Keterampilan

Mendorong
Kinerja Karyawan
Perusahaan Pelayaran



Digitalisasi dan peningkatan keterampilan memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan di perusahaan pelayaran. Beberapa cara di mana kedua faktor ini dapat berkontribusi: Efisiensi Operasional: Dengan penerapan teknologi digital, proses operasional seperti pengelolaan data, pelacakan kapal, dan komunikasi dapat dilakukan lebih cepat dan lebih akurat. Hal ini mengurangi waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas manual dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis. Peningkatan Akurasi dan Keandalan: Sistem digital meminimalkan risiko kesalahan manusia dalam pencatatan dan pemrosesan data. Dengan sistem yang terotomatisasi, data dapat diolah secara lebih akurat, yang pada gilirannya meningkatkan keandalan keputusan yang diambil berdasarkan data tersebut.

Peningkatan Keterampilan Melalui Pelatihan: Digitalisasi menuntut karyawan untuk menguasai teknologi baru. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi penting untuk memastikan karyawan memahami cara menggunakan alat digital dengan efektif. Keterampilan yang ditingkatkan ini tidak hanya membantu karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari tetapi juga memperluas kapasitas mereka untuk menangani tanggung jawab yang lebih besar. dengan pihak eksternal seperti pelanggan dan mitra bisnis. Alat kolaborasi digital memungkinkan berbagi informasi secara real-time, mengurangi miskomunikasi, dan mempercepat penyelesaian masalah.

