



Peran Literasi Digital dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Abadhi Sedjahtera Jakarta

Sara Sahrazad¹, Maria Cleopatra², Luluk Setyowati³, Arief Muda Kusuma⁴,
Lengsi Manurung⁵, Lusiana Wulansari⁶, Adhis Darussalam Pamungkas⁷,
Deni Nasir Ahmad⁸, Ade Nila Kamilia⁹

^{1,2,3,4,5,6,7,8}Dosen Universitas Indraprasta Pgri Jakarta

⁹Guru Lembaga Pendidikan Ilmi Jakarta

Abstract

Received: 1 Agustus 2022
Revised: 17 September 2022
Accepted: 24 September 2022

The purpose of this study was to determine the role of digital literacy and motivation in increasing employee productivity at PT. Cahaya Abadhi Sedjahtera Kramat Jati, East Jakarta. The research method used is qualitative. By means of observation, documentation, and interviews. The population in this study are employees who work at PT. Cahaya Abadhi Sedjahtera. Based on the results of the study, it can be concluded that work motivation is a stage of increasing work productivity where employees are actually more productive at work. With work motivation and digital literacy, employees get more enthusiasm and encouragement to work so that employees can do their work more productively. By working more productively, it will increase income both for the company and for the employees themselves. The income in question is the result of cooperation between the company and the employees who are increasingly improving their skills at work..

Keywords: Digital Literacy, Motivation, work productivity

(*) Corresponding Author: Sara.sahrazad@gmail.com

How to Cite: Sahrazad, S., Cleopatra, M., Setyowati, L., Kusuma, A., Manurung, L., Wulansari, L., Pamungkas, A., Ahmad, D., & Kamilia, A. (2022). Peran Literasi Digital dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Abadhi Sedjahtera Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(20), 461-475. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7267050>

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan produktivitas pegawai perlu memotivasi dan peningkatan literasi digital pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Pada umumnya, pegawai bekerja mengingingkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh organisasi. Kemampuan pemimpin dalam memberikan memotivasi bahwannya akan sangat menentukan produktivitas pegawai (Munthe, M. (2021). Kemampuan manajemen memotivasi pegawai dipengaruhi oleh cara manajemen organisasi memperhatikan setiap kebutuhan bawahannya serta dapat membuat tujuan pribadi dan organisasi berjalan selaras. Dalam memotivasi pegawai menjadi produktif, maka terlebih dahulu harus ada minat dari pegawai terhadap peningkatan hasil kerjanya.

Suatu organisasi publik dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya, organisasi tersebut harus mampu memotivasi para pegawainya, sehingga dapat bekerja untuk melayani masyarakat. Dengan adanya motivasi dari pimpinan organisasi maka peningkatan kerja pegawai juga akan semakin meningkat (Prabowo, L., dkk, 2018). Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui motivasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kondisi ini sering disajikan salah satu metode untuk



peningkatan produktivitas dengan jalan memberikan rangsangan (motivasi) untuk membina semangat kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi sehingga kebutuhan pegawai (Teori Kebutuhan Maslow) dapat dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan (Sulistiyawati, A. I., & Indrayani, R. A. 2012). Produksi merupakan pelaksanaan yang konkrit bagi pengadaan barang atau jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produktivitas tersebut merupakan bagian yang sangat penting dalam perusahaan, karena apabila jika proses tersebut terhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian yang besar. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh yang sangat besar, karena dengan adanya tenaga kerja yang melaksanakan proses produksi tersebut sesuai dengan SOP yang berlaku dalam perusahaan (Irawati, R., 2018). Pada hakekatnya karyawan merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang melaksanakan serta menjalankan kegiatan produktivitas sehari-hari. Selain produktivitas yang baik dalam suatu perusahaan diperlukan suatu pemeliharaan sumber daya manusia yang dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan. Pemeliharaan sumber daya manusia dimulai dengan pemberian bimbingan berupa dorongan semangat dengan mencari hal-hal yang baik dari apa yang dikerjakan serta dilakukan oleh para karyawan, bersungguh-sungguh mendorong semangat karyawannya dan berusaha ikut bekerja bersama karyawannya.

Suatu perusahaan akan terhambat dalam beroperasi tanpa peran serta yang aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktivitas dan proses dari produksi perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di perusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan (Putra, 2017:2). Maka hal ini diperlukan minat dan semangat agar mendorong karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan keberhasilan suatu organisasi perusahaan. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelakasa dari perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan non fisik atau pun fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaannya yang dicapai dapat meningkat lebih efektif dan efisien. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut sebuah motivasi.

Selanjutnya perubahan zaman yang telah masuk kepada revolusi industri 4.0 menjadikan kebutuhan SDM yang makin kompetitif (Rohida, L. 2018). Hal ini disebabkan proses perubahan teknologi digital yang membutuhkan kompetensi khusus yang berbeda dengan kompetensi yang diperlukan pada era revolusi industri sebelumnya. Salah satu penanda penting adanya teknologi digital yang semakin banyak. Penggunaan teknologi digital sehingga sering juga disebut sebagai revolusi digital. Penggunaan teknologi digital berikut perangkat digital menjadi salah satu fokus diskusi yang mencuat di berbagai area diskusi di belahan bumi manapun (Hartanto, C. F. B., Rusdarti, R., & Abdurrahman, A., 2019). Kemampuan adaptasi dan keberterimaan individu dalam kompetitif dan cepatnya era digital merupakan kunci. Kompetensi digital merupakan salah satu kompetensi yang dirasakan menjadi penting untuk tetap bertahan dalam arus digital yang sangat cepat mengingat dampak dari revolusi digital tidak hanya sebatas pada operasi manufaktur tetapi lebih luas menjangkau aspek perilaku dan cara hidup masyarakat serta ekonomi. Selain literasi digital, karyawan masih dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka.

Gambaran grafik peningkatan produktivitas karyawan dari bulan ke bulan sebagai berikut :



Gambar 1. Jumlah Personalia

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada bulan januari sampai bulan juni terjadi fluktuasi jumlah karyawan yang baru dan yang resign pada Apotek Medtrust PT. CAS. Berdasarkan latar belakang dan data-data tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai masalah yang terjadi pada tempat perusahaan tersebut. maka penelitian ini berusaha mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada PT. CAS.

Kelangsungan produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan merasa senang dan aman dalam bekerja serta mempunyai suatu kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang sudah jadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus lebih memfokuskan dan memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan. Hal ini pun bisa menjadi daya tarik tersendiri dimata para karyawan, agar pimpinan bisa terlihat lebih memperhatikan dan lebih mengenal kondisi para karyawannya serta mempererat hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Peran Literasi Digital dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Abadhi Sedjahtera, di Kramat Jati – Jakarta Timur.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif, yakni penelitian yang memberikan gambaran tentang stimulasi dan kejadian factual dan sistematis mengenai faktor-faktor, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang dimiliki untuk melakukan dasar-dasarnya saja. Penelitian ini menyajikan data deskriptif berupa data tertulis atau lisan dari informan dan perilaku yang akan diamati, karena peneliti bertujuan untuk memberikan pandangan yang lengkap dan mendalam mengenai subjek yang diteliti.

Penelitian deskriptif dilakukan dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik subjek atau objek yang diteliti secara tepat, untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia. Metode kualitatif lebih mengutamakan observasi, wawancara, dokumentasi, dan memiliki banyak keistimewaan yaitu salah satunya sarana dalam menyajikan pandangan subjek yang akan diteliti, menyajikan uraian yang menyeluruh dan mirip dengan apa yang dialami oleh pembaca dalam kehidupan sehari-hari, memberikan penilaian atau hal konteks yang turut berperan bagi pemaknaan atas fenomena dalam konteks yang diteliti.

Dalam penelitian ini penulis berusaha menggambarkan kondisi sekarang dalam konteks kualitatif yang direfleksikan dalam variabel. Adanya hubungan dan tingkat variabel ini penting karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, penelitian akan dapat menggambarkan sesuai dengan penelitian

Sampel dalam penelitian kualitatif, bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, informan, teman dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif, peneliti memasuki situasi sosial tertentu, melakukan wawancara kepada orang-orang yang dipandang tahu tentang situasi sosial tersebut. Penentuan sumber data orang yang diwawancarai dilakukan secara purposive, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Narasumber penelitian ini terdiri dari :

Tabel 1
Informan Penelitian

No	Situasi Sosial Responden/Informan	Jumlah	Ket
1	Asisten Apoteker PT. CAS Apotek Medtrust Asisten Apoteker yang bekerja di PT. CAS Apotek Medtrust Kramat Jati Jakarta Timur	2	
1.	Dorongan untuk maju		
2.	Semangat kerja		
3.	Rasa tanggung jawab		
4.	Efisiensi		
2	Kasir Penjualan PT. CAS Apotek Medtrust Kasir yang bertugas di PT. CAS Apotek Medtrust Kramat Jati Jakarta Timur	2	
1.	Inisiatif		
2.	Rasa tanggung jawab		
3.	mutu		
4.	Semangat Kerja		
5.	Kemampuan		

Staff Admin PT. CAS Apotek Medtrust Staff Admin yang bekerja di PT. CAS

Apotek Medtrust Kramat Jati Jakarta Timur 1

1. Meningkatkan Hasil
2. Semangat Kerja
3. Rasa tanggung jawab
4. Pengembangan diri
5. Disiplin kerja

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Jumlah masing-masing responden diatas bisa berubah pada saat pengambilan data dilapangan. Dalam penelitian ini data yang diperoleh akan terus berkembang sampai peneliti mendapatkan data yang diperlukan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua cara dalam mengumpulkan data, yaitu :

1. Penelitian Lapangan (field research)

Jenis penelitian skripsi ini adalah termasuk penelitian lapangan (field research) yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi, penelitian ini juga bisa dikatakan sebagai penelitian sosiologis yaitu suatu penelitian yang cermat dilakukan dengan langsung jalan terjun ke lapangan.

2. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara pengumpulan data Pustaka baik melalui penelusuran yang berkaitan dengan dokumen-dokumen dan penelitian para pakar yang sesuai dengan objek penelitian serta permasalahan yang akan diteliti dan diperoleh dari data sekunder. Penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data sekunder dengan membaca literatur yang berhubungan dengan penelitian.

Tabel 2 Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian			
No	Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Instrumen
1	Mengukur Motivasi Kerja	Dorongan untuk mencapai tujuan	1. Meningkatkan pencapaian kinerja
			2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
		Semangat Kerja	1. Nilai insentif/bonus
			2. Apresiasi atasan
		Inisiatif	3. Penghargaan hasil kerja
		Rasa Tanggung Jawab	1. Menolong sesama rekan kerja
			2. Memulai pekerjaan tanpa dorongan orang lain
			1. Tanggun jawab pada tugas
			2. Tanggung jawab pada atasan
			3. Tanggung jawab pada kegagalan

Sumber: Syahyuti (2010)

Tabel 3. Instrumen Literasi Digital

No	Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Instrumen
1	Mengukur Literasi Digital	Penggunaan Mobilephone/ Handphone/ Smartphone	1. Meningkatkan penggunaan handphone dalam berinteraksi dengan pelanggan 2. Mempercepat laporan secara digital
		Jejaring Sosial	1. Aplikasi pemasaran pada sosmed 2. Jumlah pelanggan yang ada pada sosmed 3. Kepandaian komunikasi
		Pengaturan Privacy	1. Menjaga kerahasiaan pasword 2. Merubah password dari waktu ke waktu
		Efektifitas digital pada saat bekerja	1. Mampu menggunakan perangkat dengan baik 2. Membiasakan menggunakan perangkat

Tabel 3 Instrumen Produktivitas Kerja

No	Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Instrumen
1	Meningkatkan Produktivitas Kerja	Kemampuan	1. Keterampilan Karyawan 2. Profesionalisme Karyawan 3. Menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan
		Meningkatkan Hasil	1. Prestasi Kerja 2. Promosi Jabatan
		Semangat Kerja	1. Nilai Insentif/Bonus 2. Penghargaan Atasan
		Pengembangan Diri	1. Harapan Karyawan 2. Tantangan Kerja untuk meningkatkan kemampuan
		Mutu	1. Kualitas Kerja Karyawan 2. Memberikan Hasil yang terbaik untuk karyawan dan perusahaan/instansi
		Efisiensi	1. Memiliki ilmu sesuai dengan bidang pekerjaan 2. Kemampuan dalam melaksanakan tugas 3. Koordinasi sesama rekan kerja

HASIL & DISKUSI

Pertanyaan yang diajukan terhadap responden adalah indikator dari variabel X1 (peran motivasi), X2 (literasi digital) yang mengacu pada variabel Y (tingkat produktivitas), Adapun hasil wawancara sebagai berikut:

a) Pencapaian yang diraih oleh karyawan

Berdasarkan hasil wawancara secara mendalam dengan Bapak Lutfi Primantara sebagai salah satu Staff admin di apotek medtrust, hasil yang ditemukan terkait motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu ingin karyawan yang bekerja diperusahaan ini memiliki dedikasi yang tinggi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dengan semangat kerja yang menciptakan lingkungan kerja menjadi nyaman dan lebih produktif. Mengenai peran motivasi ini yang sangat penting bagi karyawan, maka setiap karyawan memiliki pencapaian yang diraih selama bekerja berbeda-beda, Seperti penghargaan yang diberikan oleh atasan sebagai bentuk prestasi usaha kerja yang dijalani oleh para karyawan serta dengan adanya penghargaan yang diberikan secara langsung oleh atasan akan memicu semangat kerja dan dedikasi tinggi untuk memajukan perusahaan jauh lebih baik. Dengan adanya pencapaian selama bekerja diperusahaan dapat menganalisa setiap kinerja karyawannya yang kurang baik menjadi lebih baik, Jika karyawan tidak memiliki semangat kerja dan loyalitas tinggi maka akan berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada pasien. Bagi ibu Indriyani pencapaian kinerja karyawan selama bekerja sangat mempengaruhi motivasi kerja. Seperti yang diungkapkan Bapak Lutfi Primantara mengatakan bahwa:

“Pencapaian kerja karyawan yang saat ini saya capai lebih kearah diberikan tanggung jawab penuh serta rasa kepercayaan untuk melayani pasien secara bertatap muka, ramah, sopan, santun, melayani setulus hati dan memberikan edukasi penting yang berguna untuk pasien”

Dari hasil wawancara yang didapat oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa peran motivasi bagi karyawan terkait dalam hal pencapaian kinerja karyawan sangat berpengaruh positif karena kinerja seseorang dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya. Dengan perkataan lain kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya sehingga akan mempengaruhi terhadap kinerja organisasi tempat pegawai bekerja (Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti melalui responden ini juga didukung oleh penelitian terdahulu Dewi (2020) menyatakan bahwa pencapaian kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawan.

b) Menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu

Berdasarkan hasil wawancara secara mendalam oleh Ibu Indriyani selaku penanggung jawab sekaligus salah satu asisten apoteker di Apotek Medtrust PT. CAS mengenai hal menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu oleh karyawan yang diungkapkan oleh penanggung jawab Apotek Medtrust PT. CAS Ibu Indriyani mengatakan bahwa:

“Tidak, saya tidak suka menunda pekerjaan karena bagi saya menunda pekerjaan akan terus menumpuk semua pekerjaan, jadi saya selalu mengerjakan pekerjaan saya sesegera mungkin.”

Hasil pemaparan peneliti dengan wawancara di Apotek Medtrust PT. CAS mengatakan bahwa karyawan tidak menunda-nuda pekerjaan melainkan tugas-

tugas yang diberikan oleh atasan akan sesegera mungkin diselesaikan secara tepat waktu oleh para karyawan hal ini berpengaruh positif dan signifikan. Efektivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan sangat mempengaruhi tercapainya produktivitas yang tinggi. Menurut Dita et al., (2022) sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran jangka pendek dan tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan, di mana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi. Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti melalui responden ini juga didukung oleh penelitian terdahulu Wau, A. (2022) menyatakan bahwa efektivitas kinerja karyawan dengan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Hal yang sama yang disampaikan Leovani, E. (2018).di mana efektivitas kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 40.2% dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 13.3%. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa setiap organisasi yang memiliki karyawan yang punya semangat dalam pekerjaan, memiliki Kerjasama yang baik, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, selalu memiliki ide yang kreatif, memiliki mutu, selalu mengembangkan diri, memiliki pengetahuan maka setiap pekerjaan yang dilaksanakan akan memiliki output yang berkualitas.

Maka dari itu secara tidak langsung variabel motivasi kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan melalui kualitas kerja, kemampuan kerja, kuantitas kerja, dan loyalitas yang tinggi.

c) Penghargaan yang diterima oleh karyawan dari atasan

Berdasarkan hasil wawancara secara mendalam oleh Ibu Indriyani selaku penanggung jawab sekaligus salah satu asisten apoteker di Apotek Medtrust PT. CAS mengenai hal penghargaan yang diterima oleh karyawan dari atasan yang diungkapkan oleh penanggung jawab Apotek Medtrust PT. CAS Ibu Indriyani mengatakan bahwa:

“Atasan memberikan penghargaan terhadap saya karena kinerja saya yang terus menerus meningkat dengan adanya penghargaan ini yang membuat saya terpacu dan semangat dalam bekerja. Penghargaan yang saya terima yaitu lebih kearah kepercayaan serta pemberian uang diluar gaji pokok seperti bonus (jika hasil omzet per bulan tercapai), uang lembur, hadiah (gift)”

Hasil pemaparan peneliti dengan wawancara di Apotek Medtrust PT. CAS mengatakan bahwa penghargaan yang diterima oleh karyawan berpengaruh positif dan perusahaan sudah mengapresiasi bentuk kerja keras karyawan dengan memberikan penghargaan disetiap hasil kerja yang baik serta perusahaan sudah sangat royal kepada karyawan. Untuk meningkatkan kinerja maka sangat perlu bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, oleh karena itu diperlukan suatu penghargaan sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai (Wasiati, 2018). Penghargaan adalah faktor penentu kepuasan kerja karyawan (Muqoyyarah, 2018). Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti melalui responden ini juga didukung oleh penelitian terdahulu Amri (2019) menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Hal yang sama menurut Suparini (2019) bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

d) Persyaratan atau Standard kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara secara mendalam oleh Bapak Abir selaku Asisten apoteker terkait persyaratan atau standard kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peneliti bertanya apakah anda sudah memenuhi persyaratan atau standard kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. beliau mengatakan bahwa:

“Sudah sesuai dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh atasan serta sebisa mungkin selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan SOP yang berlaku”

Hasil pemaparan peneliti dengan wawancara di Apotek Medtrust PT. CAS mengatakan bahwa sebagian besar karyawan sudah memenuhi standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini lah yang mendorong kedisiplinan kerja karyawan dan mengacu pada peningkatan produktivitas kerja karyawan diperusahaan tersebut agar jauh lebih tertib. Hubungan antar rekan-rekan kerja

Berdasarkan hasil wawancara secara mendalam oleh Ibu Theresia Kaligis selaku Kasir terkait hubungan antar rekan-rekan kerja karyawan. Peneliti bertanya apakah anda bersedia untuk membantu kesulitan kerja didalam satu kerja tim, beliau mengatakan bahwa:

“Bersedia, karena jika sewaktu saya kesulitan pun teman satu kerjaan saya selalu membantu saya dan juga jika saya menggantikan peran kerjaan rekan saya, saya akan mendapatkan hal baru dari yang bukan bidang saya”

Hasil pemaparan peneliti dengan wawancara di Apotek Medtrust PT. CAS mengatakan bahwa hubungan antar rekan-rekan kerja karyawan di perusahaan tersebut berlaku dengan sistem kekeluargaan tidak membeda-bedakan satu dengan yang lainnya (disama ratakan) dan saling tolong-menolong. Fisher dalam Nurhabiba (2020) menyatakan bahwa work-life balance dapat membuat seorang pekerja mengupayakan antara dua peran atau lebih yang mana peran tersebut sama-sama penting baginya dan kemungkinan besar menjadi tanggung jawabnya. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Clark (Permatasari, 2019) salah satu hasil dari keseimbangan peran antara keduanya adalah kepuasan. Keseimbangan positif menyiratkan tingkat kepuasan yang sama tinggi dengan pekerjaan dan peran keluarga, dan keseimbangan negative menunjukkan kepuasan yang sama rendahnya dengan setiap peran. Dengan berhubungan baik antar rekan-rekan sesama karyawan akan sangat membantu gairah semangat kerja karyawan serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar lebih efektif dan suasana hati yang baik. Asumsi tersebut didukung dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Gunawan (2019) yang hasilnya menunjukkan bahwa work-life balance pada pekerja memiliki pengaruh positif signifikan dengan hubungan sesama karyawan dan kepuasan kerja.

e) Rasa tanggung jawab karyawan pada pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara secara mendalam oleh Ibu Desnia Rizky selaku Kasir terkait Rasa tanggung jawab karyawan pada pekerjaan. Peneliti Apakah anda bekerja dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. beliau mengatakan bahwa:

“Saya berusaha mungkin bekerja dengan profesional dan dengan sangat detail serta teliti sehingga bisa meminimalisir kesalahan saya dalam melakukan pekerjaan”

Hasil pemaparan peneliti dengan wawancara di Apotek Medtrust PT. CAS mengatakan bahwa bekerja dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam

bekerja akan mendorong karyawan bekerja lebih detail dan teliti lagi. Profesionalisme dan teliti dalam bekerja memiliki hubungan positif dan saling terkait, hal ini dikemukakan oleh Khumaira, S.A. (2020) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa jika seorang karyawan memiliki sikap profesional, maka ia akan selalu mentaati peraturan yang berlaku serta memiliki keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas pekerjaan sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan meminimalisir kesalahan yang terjadi, oleh karena itu melanggar peraturan atau bertindak tidak teliti saat bekerja dan melakukan kesalahan merupakan sikap yang tidak profesional saat bekerja.

Literasi Digital

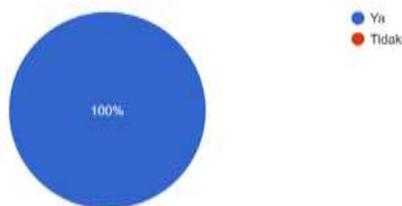
Pada peran literasi digital , para karyawan mempunyai kemampuan yang beragam, mulai dari penggunaan handpone, computer dan alat alat lain seperti tablet (Hutahaeen, J.,dkk., 2022). Berikut hasil wawancara peran literasi digital untuk produktifitas kerja

“ penggunaan teknologi sudah menjadi kebutuhan, semisal pengisian form laporan keuangan dan form tindak lanjut permasalahan, memerlukan kerja yang cepat dan laporan yang jelas dan terukur, kemampuan pegawai harus mampu beradaptasi dengan teknologi”

Penggunaan sosial media juga dapat meningkatkan produktivitas kerja, dengan mencari pasar atau pelanggan yang ada di sosial media.

Sosial media yang digunakan oleh banya orang merupakan pangsa pasar yang perlu dipakai, tuk meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai.

- A. Indikator yang mengukur produktivitas kerja karyawan
a) Kemampuan kerja karyawan



Gambar 2. Presentase Wawancara Tertutup Narasumber Dengan variabel produktivitas kemampuan

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa kemampuan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya presentase yakni sebesar 100%. Karyawan cukup menguasai pekerjaan yang sudah menjadi tugas-tugas yang diembankan kepada mereka. Seperti yang dikemukakan Kasmir dalam Chusminah & Haryati (2019:63-64) “Penilaian kinerja dilakukan dengan melalui beberapa komponen penilaian kinerja meliputi absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan, loyalitas, kepatuhan, Kerjasama, kepemimpinan dan Prakarsa”. Dengan adanya kemampuan kinerja karyawan yang cukup menguasai pekerjaannya diharapkan dapat membantu proses peningkatan dalam organisasi secara keseluruhan mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran perusahaan. Jika

kemampuan setiap karyawan terus-menerus meningkat secara signifikan dan berpengaruh positif pada proses organisasi di dalam perusahaan maka karyawan sudah memberikan hasil yang terbaik serta berguna bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Asumsi tersebut didukung dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ilham Wahyu (2021) yang hasilnya menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan hubungan meningkatnya produktivitas pada karyawan

b) Meningkatkan hasil yang dicapai oleh karyawan



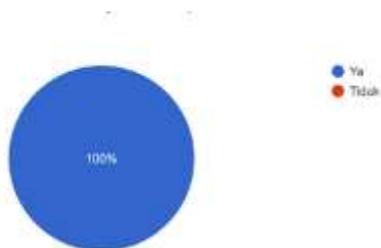
Gambar 3. Presentase Wawancara Tertutup Narasumber Dengan peningkatan hasil yang dicapai

Dari gambar di atas, menunjukkan bahwa hasil yang telah dicapai oleh karyawan mampu memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan serta sudah sesuai dengan persyaratan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari jumlah seluruh responden sebesar 100% setuju. Menurut Daulay. Dkk (2019)

“Pengukuran kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”.

Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti melalui responden ini juga didukung oleh penelitian terdahulu salah satunya Ludfi Ferry (2021) menyatakan bahwa peningkatan yang dicapai oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil produktivitas kerja karyawan.

c) Semangat kerja melalui adanya promosi jabatan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja secara optimal

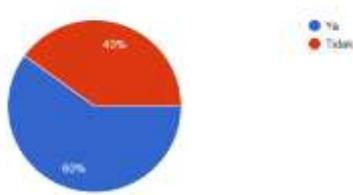


Gambar 4. Presentase Wawancara Tertutup Narasumber Dengan promosi jabatan pada karyawan

Dari gambar di atas, menunjukkan bahwa promosi jabatan yang berpedoman pada prestasi kerja karyawan akan mendorong antusias kerja keras dan meningkatkan produktivitas karyawan dengan terus berperan aktif dalam kegiatan karyawan bentuk salah satu contoh karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Maka dengan adanya promosi jabatan dan partisipasi karyawan ini sangat mendorong produktivitas kerja karyawan dalam menjalani pekerjaan mereka dan dengan performa semaksimal mungkin. Hal ini dapat dilihat dari jumlah seluruh responden sebesar 100% setuju. Menurut Hasibuan (2020:108) “Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian”.

Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti melalui responden ini juga didukung oleh penelitian terdahulu salah satunya Rofiq Noorman (2022) menyatakan bahwa promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

d) Pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja melihat adanya tantangan dan harapan yang dihadapi



Gambar 5. Presentase Wawancara Tertutup Narasumber

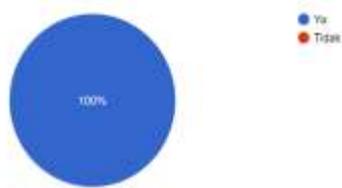
Dari gambar di atas, menunjukkan bahwa pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dilihat dari adanya tantangan dan harapan yang dihadapi oleh para karyawan sebagian sudah berusaha sepenuhnya untuk mengembangkan kualitas diri. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya presentase sebesar 60% mengatakan Ya dari keseluruhan responden. Tantangan dan harapan yang dihadapi oleh karyawan kemungkinan sejauh mana karyawan tersebut meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja. Menurut Robbins dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:194) “Kinerja karyawan salah satu kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”.

Namun sebagian karyawan belum sepenuhnya untuk mengembangkan kualitas diri yang artinya karyawan tersebut masih dalam kondisi zona aman atau masih merasa dirinya belum perlu untuk memperbaiki diri ke tahap selanjutnya yang lebih baik lagi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya presentase sebesar 40% mengatakan “TIDAK” dari seluruh responden. Tantangan dan harapan yang dihadapi oleh karyawan kemungkinan masih belum termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja seperti karyawan yang lainnya.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu sebuah dorongan bagi karyawan, yaitu dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi kerja sebagaimana pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja (Laoli & Ndraha, 2022). Motivasi erat kaitannya dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, yang di mana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang dituju (Zebua, 2022).

e) Mutu (kualitas) yang telah memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan



Gambar 6. Presentase Wawancara Tertutup Narasumber Dengan mutu karyawan

Dari gambar di atas, menunjukkan bahwa hasil yang telah dicapai oleh karyawan mampu memanfaatkan mutu (kualitas) bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan serta sudah sesuai dengan persyaratan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari jumlah seluruh responden sebesar 100% setuju. Menurut Daulay. Dkk (2019)

“Pengukuran kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi”.

Untuk melakukan pekerjaan atau menyelesaikan tugas-tugasnya, seorang atau sekelompok karyawan di tuntutan untuk memiliki produktivitas yang tinggi (Vernia, D. M.dkk.,2022). Pada dasarnya produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk menghasilkan kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas di dalam suatu akhir dalam pekerjaanya tersebut memperhatikan kualitas kerjanya (Fiyanto,dkk., 2022)

Kualitas kerja karyawan diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kualitas kerja karyawan dalam suatu organisasi diawali dari proses rekrutmen yang sangat selektif dan melalui proses pembinaan yang sistematis (Suryadi, A.,dkk 2018) dimana kualitas dan kuantitas karyawan sebagai tolak ukur dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan dengan adanya kualitas dan kuantitas pada diri karyawan dapat menjadi pengukuran nilai bagi perusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti melalui responden ini juga didukung oleh penelitian terdahulu salah satunya Ludfi Ferry (2021) menyatakan bahwa peningkatan yang dicapai oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil produktivitas kerja karyawan. Hal yang sama menurut (Wau.,A .,2022) yang menyatakan bahwa mutu (kualitas) kerja harus diperhatikan oleh para karyawan serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kualitas karyawan yang makin membaik akan meningkatkan indeks pembangunan manusia secara umum (Suprpto,dkk., 2022).

Kemampuan karyawan untuk menggunakan teknologi berperan positif terhadap produktivitas kerja. Literasi digital dapat menjawab tantangan yang ada

pada zaman serba digital. Literasi digital perlu ditingkatkan, agar produktivitas meningkat (Purba,dkk., 2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja merupakan tahap proses peningkatan produktivitas kerja karyawan dimana karyawan secara aktual lebih produktif jika termotivasi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi kerja, karyawan mendapatkan semangat lebih dan dorongan untuk bekerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih produktif lagi. Dengan bekerja lebih produktif maka akan menambah pendapatan baik itu untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Demikian pula dengan literasi digital yang turut membantu proses kerja dan target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan literasi digital perlu diadakan. Dengan pencapaian target yang dibantu oleh kemamuan digital akan meningkatkan pendapatan. Pendapatan yang dimaksud yaitu merupakan hasil kerja sama antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan yang semakin hari meningkatkan skill dalam bekerja. Peneliti menyarankan, agar dapat memberikan tanggungan asuransi lain untuk karyawan agar karyawan merasa keberadaannya dibutuhkan serta lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan pun bisa berlaku loyal terhadap perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya menambahkan faktor-faktor lain yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat memperluas pengetahuan mengenai faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan untuk memperkuat atau mendukung hasil penelitian serupa yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fiyanto, Ary, Indra Setiawan Purba, Hugo Aries Suprpto, and Sandy Mahardhika. "Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Perhitungan Economic Value Added (EVA) Pada Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8, no. 13 (2022): 499-510.
- Dewi Sri Susanti, d. (2019). Analisis Regresi Dan korelasi. Malang: CV. IRDH
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Hartanto, C. F. B., Rusdarti, R., & Abdurrahman, A. (2019). Tantangan Pendidikan Vokasi di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia yang Unggul. In *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)* (Vol. 2, No. 1, pp. 163-171).
- Irawati, R. (2018). Pengaruh Produktivitas Karyawan, Kepuasan Karyawan Dan Turn Over Terhadap Keunggulan Bersaing Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan. *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12(1), 1-15.
- Leovani, E. (2018). Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Hotel di Palembang. *Buletin Ekonomi*, 16(2), 185-202.
- Hutahaean, J., Harmayani, H., Apdilah, D., Rahayu, S., & Siregar, E. S. (2022). Literasi Digital: Bijak Dalam Berekspresi Dan Bermedia Sosial. Yayasan Kita Menulis.

- Munthe, M. (2021). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Kantor Camat Gunung Sitoli Barat. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 405-410.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27-36.
- Purba, I. S., Fiyanto, A., Suprpto, H. A., & Vernia, D. M. (2022). Penguatan Literasi Keuangan Untuk Siswa Smp Nurul Hikmah Bekasi. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 1245-1248
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Sulistiyawati, A. I., & Indrayani, R. A. (2012). Pengaruh kepuasan karyawan, training, turnover, dan produktivitas karyawan terhadap keunggulan bersaing melalui kinerja perusahaan. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 4(2).
- Suryadi, A., Sjafitri, H., & Hasan, L. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Bintara TNI-AD di Makorem 032/WirabrajaA. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 47-64.
- Suprpto, H. A., & Saleh, S. (2022). The Role Community Consumption, Inflation and Human Development Index On Economic Growth In West Java. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 3(4), 579-584.
- Suprpto, H. A., Sumaryoto, S., & Saleh, S. (2022). The Effect Of Investment On Economic Growth And Human Development Index And Community Welfare (Case Study In Bekasi Regency). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1).
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47.
- Vernia, D. M., & Senen, S. H. (2022, July). Work-Family Conflict, Emotional Intelligence, Work-Life Balance, and Employee Performance. In 6th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2021) (pp. 398-405). Atlantis Press.