

Effects of Digital Attachment and Gamification at Work on Employee Job Satisfaction

Dhiken Mahening Puspaelia¹, Honorata Ratnawati Dwi Putranti^{2*}
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Corresponding Author: Honorata Ratnawati Dwi Putranti ratnatanti66@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords: Digital Attachment, Gamification, Work Satisfaction

Received : 04, October

Revised : 11, September

Accepted: 22, November

©2022 Puspaelia,Putranti : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



This study aims to determine the effect of digital attachment and gamification in work on job satisfaction of employees of the Widya Mataram University (WMU) Yogyakarta, the population used in this study were all employees who worked at WMU both labor education and lecturers, the size of the sample used is 55 respondents, the sampling technique used is proportional random sampling. The source of the data used is primary data, with the data collection method using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that digital attachment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the WMU, significant influence on job satisfaction of employees at the WMU.

Efek Kelekatan Digital dan Gamifikasi dalam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dhiken Mahening Puspaelia¹, Honorata Ratnawati Dwi Putranti^{2*}

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Corresponding Author: Honorata Ratnawati Dwi Putranti ratnatanti66@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRAK

Kata Kunci : Kelekatan Digital, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek Gamifikasi, Kepuasan Kerja kelekatan digital dan gamifikasi dalam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Widya Mataram (UWM) Yogyakarta, populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pegawai yang bekerja di UWM baik tenaga kependidikan maupun dosen, ukuran jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 orang responden, dengan teknik sampling yang digunakan adalah proportionale random samplin

Received : 04, Oktober

Revised : 11, September

Accepted: 22, November

©2022 Puspaelia,Putranti : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



g. Sumber data yang digunakan adalah data primer, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kelekatan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UWM, Gamifikasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UWM.

PENDAHULUAN

Adanya perkembangan dan penetrasi penggunaan teknologi di dunia menyebabkan dilema baru di mana teknologi menjadi kebutuhan dalam hidup manusia dan manusia tidak dapat lepas dari penggunaan teknologi. Hasil riset Kemp dalam Digital (2019) Hootsuite dan We Are Social, penetrasi penggunaan gawai dan internet dunia per Januari 2019 telah mencapai 5,11 miliar dan 4,39 miliar, dimana total populasi dunia saat itu mencapai 7,68 miliar jiwa. Di Indonesia per Januari 2019 terdapat 355,5 juta pengguna layanan telekomunikasi dan 150 juta pengguna internet dari total populasi Indonesia yang mencapai 268 juta jiwa. Penggunaan teknologi ditunjukkan melalui rata-rata besarnya waktu penggunaan internet dunia yang mencapai 6 jam 42 menit per hari sedangkan waktu penggunaan internet di Indonesia mencapai 8 jam 36 menit per hari, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi ini lambat laun mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Hootsuite & We_are_Social, (2019).

Berdasarkan beberapa teori, kelekatan digital merupakan penguasaan teknologi digital yang dapat meningkatkan kemampuan menyelesaikan permasalahan kehidupan sehari-hari, baik dalam hal bersosialisasi, berbisnis, maupun berperan dalam masyarakat luas. Ketika diterapkan dengan cermat, solusi digital dapat memfasilitasi dan bahkan memperkuat peluang untuk keterlibatan yang berpusat pada misi untuk berbagai macam kegiatan, Salah satunya adalah dalam pengelolaan SDM.

Permainan digital meninggalkan wujud lama mereka dan sekarang telah menjadi bentuk hiburan utama dalam kehidupan sehari-hari di semua kelompok demografis (Asosiasi Perangkat Lunak Hiburan,2017; Williams dkk.,2008). Perkiraan menunjukkan jumlah 2,35 miliar gamer di seluruh dunia (Newzoo International,2018). Permainan dikenal karena potensinya untuk membangkitkan beberapa hasil yang bermanfaat, seperti mendorong motivasi intrinsik (misalnya, Peng et al., 2012; Ryan dkk.,2006), aliran (misalnya, Csikszentmihalyi,1990; Nacke & Lindley,2008), Hair manfaat kognitif, sosial, dan emosional (misalnya, Hamari & Keronen, 2017; Przybylsksaya dkk., 2010). Memanfaatkan sifat permainan, satu tren tertentu melanjutkan promosi yang sedang berlangsung, yaitu gamifikasi (Hamarsaya dkk.,2014).

Salah satu faktor perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah organisasi adalah melalui kelekatan digital. Pada saat ini kelekatan digital memiliki peran penting dalam mendorong keterlibatan karyawan di dalam pekerjaannya. Dengan adanya kelekatan digital dapat mengubah cara pekerja dalam berhubungan dengan rekan kerjanya, perubahan ini mengubah cara karyawan dalam berkomunikasi dan berkolaborasi untuk mendorong perilaku yang penting bagi keberhasilan perusahaan/ organisasi. Jesuthasan, (2017).

Dengan ide inti *me-transfer* elemen desain *game* ke konteks *non-game* (Deterding et al.,2011), pencipta gamifikasi bertujuan untuk mendapatkan hasil yang serupa, yang diketahui dihasilkan oleh permainan, seperti kesenangan, keterlibatan, motivasi, atau kinerja. Koivisto dan Hamari (2019) menggambar

n gamifikasi sebagai "pendekatan desain yang menggunakan elemen permainan ke dalam berbagai jenis sistem dan layanan, yang dimaksudkan untuk memberikan pengalaman yang menyenangkan" (hal. 192). Dalam makalah ini, kami menyajikan tiga eksperimen yang berfokus pada pengaruh jumlah elemen desain game terhadap motivasi dan kinerja.

Game Elemen desain sangat banyak, dan definisi kapan keterjangkauan diklasifikasikan sebagai elemen desain permainan bervariasi untuk diskusi yang lebih bernuansa tentang definisi elemen desain game, lihat Deterding et al. (2011). Dalam ulasan mereka, Koivisto dan Hamari (2019) mengidentifikasi 47 elemen desain game yang berbeda dan (Hamari dkk.,2014; Koivisto & Hamari,2019; Seaborn & Fels,2015). Dalam tinjauan literatur mereka, Koivisto dan Hamari (2019) melaporkan bahwa hampir setengah (47%) dari studi eksperimental terkontrol yang ditinjau mengamati hasil campuran tetapi sebagian besar positif sedangkan hanya beberapa studi yang mengungkapkan hasil yang sepenuhnya positif atau negatif. Sisa penelitian melaporkan hasil nol atau sama-sama positif dan negatif. Para penulis menyimpulkan bahwa studi yang ditinjau condong ke arah temuan positif dari efektivitas gamification, sedangkan jumlah hasil campuran yang luar biasa, namun. Di antara diskusi mereka tentang 15 lintasan penelitian masa depan, mereka menekankan bahwa penelitian gamifikasi masih kekurangan model penelitian koherensi, konsistensi dalam variabel yang diukur, dan landasan teoritis. Mereka juga mendorong penggunaan penelitian eksperimental yang lebih terkontrol dengan kelompok kontrol yang ditunjuk. Dengan penelitian kami, diri sendiri-teori determinasi (Deci dkk.,1994; Ryan & Deci,2000b), salah satu model teoritis utama yang diadopsi dalam penelitian gamifikasi (Koivisto & Hamari,2019; Sailer dkk.,2013).

Kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan dengan melalui berbagai perkembangan teknologi digital yang antara lain melalui kelekatan digital serta teknologi gamifikasi, dan tidak terkecuali juga bagi karyawan Universitas Widy Mataram (UWM) Yogyakarta. Kepuasan kerja sering kurang mendapatkan perhatian, dengan kata lain kepuasan kerja dianggap kurang penting untuk diperhatikan, namun bilamana seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dan komitmen yang baik untuk terus menjalankan dengan sungguh-sungguh akan perkembangan kelekatan digital dan teknologi gamifikasi ini maka lambat laun karyawan tersebut akan mendapatkan rasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka kerjakan.

Pelaksanaan kelekatan digital dan teknologi gamifikasi yang dalam penerapannya akan mendapatkan poin, tingkatan dan lain sebagainya, pada hakikatnya setiap pegawai sangatlah penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan. Kepuasan Pegawai adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang didapat pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima oleh pekerja, Widodo, (2015). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang atau individu baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan yang dikerjakan.

Kondisi rendahnya kepuasan kerja yang terjadi saat ini, terutama pada manajemen SDM diwajibkan untuk dapat menggunakan peluang adanya perkembangan teknologi yang pesat yang telah merubah cara hidup karyawan, dalam hal ini seperti penetrasi penggunaan teknologi, yaitu kelekatan digital dan teknologi gamifikasi sehingga dapat membantu organisasi yang ada di Universitas Widya Mataram (UWM) Yogyakarta dalam melekatkan karyawan dengan pekerjaan untuk mendorong peningkatan kepuasan kerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

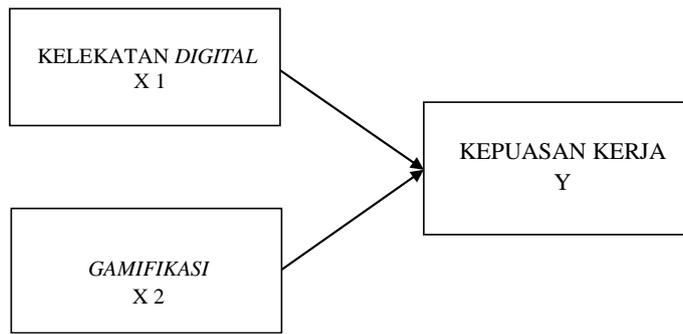
Teori Aliran

(aliran dapat terjadi ketika suatu aktivitas cukup menantang individu untuk mendorong perilaku bermain dan eksploratif (tantangan), tanpa aktivitas tersebut berada di luar jangkauan dan kendali individu (keterampilan)) oleh Csikszentmihalyi dan Csikszentmihalyi (1992) adalah teori yang paling jelas berdiri di belakang gagasan menerapkan gamification ke situasi kerja.

Ada banyak contoh praktik peningkatan yang didorong oleh saran melalui gamifikasi yang berhasil diterapkan oleh berbagai perusahaan.

Sebagai contoh, kbc - salah satu lembaga keuangan terbesar Belgia. Mereka meluncurkan 'the pitch' - permainan crowdsourcing, meminta karyawan untuk merancang produk atau proses baru untuk meningkatkan perusahaan mereka. Karyawan dapat bergabung dengan tim yang memiliki ide serupa, yang lain dapat membeli bagian dari ide yang mereka yakini. Ide yang menang diberikan sumber daya dan diperlakukan seperti awal yang nyata. Contoh lain - te konektivitas, ini adalah perusahaan Swiss yang menyediakan solusi konektor dan sensor. te konektivitas melakukan proyek generasi bisnis, inovasi dan peningkatan efisiensi. Karyawan menghasilkan lebih dari 88 ide di mana satu peningkatan efisiensi menghemat beberapa juta Euro per tahun.

Mereka memulai pada tahun 2012 dengan inisiatif ini dan mengulanginya setiap tahun dengan sukses (Herger 2014) Perusahaan Bunchball (www.bunchball.com) yang menawarkan solusi gamified untuk perusahaan memiliki statistik yang menjanjikan tentang pengguna game bisnis yang mereka kembangkan: • 30% bermain game tanpa motivasi ekstra, • 85% pemain akan bermain lagi, • 80% percaya bahwa ide-ide terbaik telah dilaksanakan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai metode kuantitatif yaitu untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dalam pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono, (2018). Sedangkan unit analisis yang dipakai adalah Individu dari karyawan dan memakai rentang waktu *Cross-Sectional*, dimana penelitian yang dilakukan hanya pada satu periode saja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik non-probability sampling yang didalamnya dilakukan dengan teknik *convenience sampling*.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel bebas yaitu digital engagement dan gamifikasi yang ada hubungannya dengan kepuasan kerja, yang disesuaikan dengan judul penelitian yaitu “Efek Kelekatan Digital dan Gamifikasi Dalam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” maka akan dijelaskan mengenai masing-masing variabel yang terdapat dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, data primer, melalui pemberian seperangkat pernyataan terstruktur yang harus ditanggapi oleh responden secara terstruktur. Data kuisiner ditentukan menggunakan skala *Likert*. Selain itu dilakukan juga pengumpulan data sekunder melalui studi kepustakaan.

HASIL PENELITIAN

1. Jenis Kelamin.

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada satuan kerja UWM dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	25	45,45%
2	Perempuan	30	54,55%
Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1. di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (45,45%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (54,55%). Hal ini menunjukkan bahwa satuan kerja UWM lebih banyak perempuannya dibandingkan laki-lakinya.

2.Usia.

Responden penelitian berdasarkan usia yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada satuan kerja UWM dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.Usia Responden

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30	18	32,73%
2	31-40	18	32,73%
3	41-50	7	12,73%
4	51-60	11	20,00%
5	61-70	1	1,81%
Jumlah		55	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

3. Pendidikan Responden.

Hasil deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat di lihat pada tabel 3.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	6	10,91%
2	D3	8	14,55%
3	S1	4	7,27%
4	S2	35	63,63%
5	S3	2	3,64%
Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

4. Lama Kerja Responden.

Hasil deskripsi responden berdasarkan tingkat lama kerja dapat di lihat pada tabel 4.

Tabel 4.Tingkat Lama Kerja Responden

No.	Lama Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 - 10	39	70,91%
2	11 - 20	2	3,64%
3	21 - 30	12	21,81%
4	31 - 40	2	3,64%
Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

PEMBAHASAN

Gamifikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka gamifikasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 1,031 dan sig 0,307 > 0,05 sehingga hipotesis ditolak,

artinya bahwa gamifikasi kurang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ditolaknya pengaruh gamifikasi terhadap kepuasan kerja karyawan UWM, kemungkinan disebabkan oleh kesalahan pemahaman yang timbul dari penggunaan istilah yang salah, mengingat penting untuk membedakan gamifikasi "sah" dan gamifikasi "retoris" karena fakta bahwa yang terakhir hanyalah perangkat buatan yang tidak sesuai dengan maksud awal Gamifikasi.

Artinya hasil penelitian ini tidak sejalan atau bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Ergle dan Ludviga, (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gamifikasi terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai efek kelekatan digital dan gamifikasi dalam kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Widya Mataram Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa: kelekatan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UWM. Gamifikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UWM Yogyakarta.

PENELITIAN LANJUTAN

Penyusunan penelitian ini masih jauh dari sempurna, diharapkan penelitian selanjutnya mampu menjabarkan manfaat kelekatan digital dan kaitannya dengan kinerja kerja karyawan dengan cara yang e

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka karya tulis ini akan sulit terselesaikan. Maka, penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang atas bimbingan dan pendampingannya selama penulisan penelitian ini berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

Aldi Ilham Firdaus, Christopher Salim, Nopriadi Saputro, (2020).

Pengaruh digital engagement dan gamifikasi terhadap work engagement karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang (The effect of digital engagement and gamification on work engagement of employees who work in Jakarta and Tangerang) <https://media.neliti.com/media/publications/332820-pengaruh-digital-engagement-dan-gamifika-db760522.pdf>.

Jesuthasan, R. (2017). HR's new role: rethinking and enabling digital engagement. *Strategic HR Review*, 16(2), 60-65. <https://doi.org/10.1108/shr-01-2017-0009>.

- Fujimoto, Y., Ferdous, A. S., Sekiguchi, T., & Sugianto, L. F. (2016). The effect of mobile technology usage on work engagement and emotional exhaustion in Japan. *Journal of Business Research*, 69(9), 3315-3323. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.013>.
- Lockton, D., Cain, R., Harrison, D., & Nicholson, L. (2012). Carbon culture at DECC : Digital Engagement for Sustainability at Work. 1-5. <https://doi.org/10.1177/0267323113499113>.
- Prasad, P. J. R. V., Alexander, P. J., & Misra, S. (2020). Gamification and employees ' perception : an empirical evaluation using gamification effectiveness scale gamification and employees' perception : an empirical evaluation using gamification effectiveness scale abstract : May 2019.
- Ērgle, D., & Ludviga, I. (2018). Use of gamification in Human Resource Management: Impact on Engagement and Satisfaction. February. <https://doi.org/10.3846/bm.2018.45>.
- Alsawaier, R. S. (2018). The effect of gamification on motivation and engagement. *International Journal of Information and Learning Technology*, 35(1), 56-79. <https://doi.org/10.1108/IJILT-02-2017-0009>.
- Gupta, A., & Gomathi, S. (2017). A review on gamification and its potential to motivate and engage employees and customers: Employee engagement through gamification. *International Journal of Sociotechnology and Knowledge Development*, 9(1), 42-52. <https://doi.org/10.4018/IJSKD.2017010103>.
- Lawande, N., Mohile, R., & Datta, S. (2016). Gamification and employee engagement: theoretical review on the role of HR. 183-198. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2015.08.002>
- Saha, D., & Pandita, D. (2017). Digitalizing human resources through gamification for employee engagement. *ELK Asia Pacific Journals*, 4(March). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19809.40807>.
- Jesuthasan, (2017). Pada saat ini kelekatan digital memiliki peran penting dalam mendorong keterlibatan karyawan di dalam pekerjaannya. Dengan adanya kelekatan digital dapat mengubah cara pekerja dalam berhubungan dengan rekan kerjanya, perubahan ini mengubah cara karyawan dalam berkomunikasi dan berkolaborasi untuk mendorong perilaku yang penting bagi keberhasilan perusahaan/organisasi.
- Hasil riset Kemp dalam Digital Hootsuite dan We Are Social, (2019). Penetrasi penggunaan gawai dan internet dunia per Januari 2019 telah mencapai 5,11 miliar dan 4,39 miliar, dimana total populasi dunia saat itu mencapai 7,68 miliar jiwa.

- Asosiasi Perangkat Lunak Hiburan, (2017). Digital permainan meninggalkan ceruk mereka sejak lama dan sekarang telah menjadi bentuk hiburan utama dalam kehidupan sehari-hari di semua kelompok demografis.
- Newzoo International, (2018). Permainan dikenal karena potensinya untuk membangkitkan beberapa hasil yang bermanfaat, seperti mendorong motivasi intrinsik.
- Deterding et al., (2011). Pencipta gamifikasi bertujuan untuk mendapatkan hasil yang serupa, yang diketahui dihasilkan oleh permainan, seperti kesenangan, keterlibatan, motivasi, atau kinerja.
- Koivisto dan Hamari, (2019). Menggambarkan gamifikasi sebagai "pendekatan desain yang menggunakan elemen permainan ke dalam berbagai jenis sistem dan layanan, yang dimaksudkan untuk memberikan pengalaman yang menyenangkan" (hal. 192).
- Deterding et al. (2011). Game Elemen desain sangat banyak, dan definisi kapan keterjangkauan diklasifikasikan sebagai elemen desain permainan bervariasi untuk diskusi yang lebih bernuansa tentang definisi elemen desain game.
- Huang, (2019); Kessing & Löwer, (2021); Lobo-Quintero & Ortega-Arranz, (2020); Oliveira Et Al., (2020); Tennakoon & Wanninayake, (2020); Tsiatsos, (2020); Zhang, (2020). Tujuan permainan ini untuk meningkatkan kegigihan ke dalam konteks non game seperti pembelajaran yang terintegrasi dalam lingkungan pembelajaran virtual dalam memperkuat ketrampilan dan pengumpulan data yang berlangsung secara otomatis.
- Widodo, (2015). Kepuasan Pegawai adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang didapat pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima oleh pekerja.