

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1. Adaptasi Digital

Adaptasi digital merupakan bentuk transformasi teknologi dengan mengubah budaya dalam kesehariannya menggunakan perantara digital. Penggunaan teknologi digital dapat membuat pengusaha dalam menciptakan bisnis dengan jangkauan yang lebih luas sebelumnya, melalui sebuah jaringan yang dapat langsung menghubungkan konsumen, produsen dan pihak penyedia (Adha, 2020). Transformasi budaya menjadi digital biasa disebut dengan digitalisasi. Menurut Brennen & Kreiss dalam (Fitriana, 2019), digitalisasi dimungkinkan dengan meningkatnya ketersediaan data digital melalui kemajuan dalam pembuatan, transmisi, penyimpanan, dan analisis data digital dan berpotensi untuk menyusun, membentuk, dan memengaruhi dunia masa kini.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa aplikasi digital merupakan sarana berbasis digital untuk membantu manusia dalam kegiatan yang dilakukan, karena dengan adanya aplikasi digital ini pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan mudah dan waktu yang lebih singkat. Penggunaan aplikasi digital dalam dunia kerja tentunya beragam jenisnya, tetapi sama sama bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Aulia & Khairul, 2022).

Indikator Adaptasi Digital :

1. Perubahan struktur

Perubahan Struktur yang dilakukan/ terjadi berupa rancang-ulang pekerjaan pada sistem pelayanan agar dapat mengoptimalkan pelayanan yang ada seperti mengganti petugas rumah sakit yang sebelumnya terhubung dan melayani masyarakat secara langsung diubah dengan melayani secara online, lalu terjadinya perubahan pola atau mekanisme koordinasi pada pegawai karena pelayanan yang terfokus secara online.

2. Perubahan teknologi

Karena di masa pandemi Covid-19 tidak memungkinkan melakukan pelayanan secara langsung/konvensional seperti biasanya, maka seluruh pelayanan dilakukan secara online

yaitu dengan merubah seluruh pelayanan menjadi daring dan memanfaatkan teknologi informasi secara masif yang selaras dengan penerapan prinsip e-Government.

3. Perubahan penataan fisik

Perubahan penataan terjadi secara keseluruhan baik yang terlihat secara langsung seperti penataan fasilitas tempat umum yaitu kursi tunggu, tempat mencuci tangan, menyediakan Hand Sanitizer, pembatas bening antara petugas Front Office dengan masyarakat, himbauan untuk tetap menjaga protokol kesehatan dalam media cetak dan lain sebagainya.

4. Perubahan sumber daya manusia.

Perubahan pada aspek ini terkait dengan perubahan pola atau sikap pegawai dalam hal melayani dan berkomunikasi, baik dengan masyarakat secara langsung maupun dengan pegawai-pegawai lainnya.

(Wahyuni, Gunawan, & Barlian, 2022)

2.1.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pemben-tukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin³ tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri (Harlie, 2010). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Rivai V. , 2015).

Disiplin kerja merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja harus dijunjung tinggi di setiap instansi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Suwandi, 2019).

Disiplin yang kuat merepresentasikan rasa tanggung jawab individu atas tugas yang dilimpahkan kepadanya. Ini mempromosikan motivasi kerja, moral, dan pencapaian tujuan organisasi, tenaga kerja, dan komunitas. Oleh karena itu, setiap atasan tetap ingin memastikan adanya disiplin yang kuat bagi bawahannya. Menjaga dan memperkuat disiplin yang kuat merupakan hal yang sulit, karena beberapa hal mempengaruhinya. Untuk membangun suasana konsistensi, sikap ini harus sering dilatih dan diterapkan pada pekerja. Disiplin merupakan sikap yang tidak bisa terjadi pada karyawan dengan sendirinya..

Indikator- Indikator Disiplin Kerja

1. Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir diperusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2. Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja perhari.

3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban disebuah perusahaan.

4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Adakala karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

(Ferry & Windy, 2019)

2.1.3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Ali & Suarni, Januari 2022)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan penilaian kinerja

Tujuan penilaian kinerja antara lain sebagai berikut .

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

(Sedarmayanti, 2011)

Indikator kinerja

Dalam kinerja dapat diukur berdasarkan 4 (empat) indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas dari hasil kerja para karyawan yang disesuaikan oleh ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas

Jumlah atau hasil dari seseorang karyawan apabila dikaitkan dengan ketentuan perusahaan.

3. Pengetahuan

Merupakan tingkat pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4. Waktu

Yaitu seberapa lama waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.

(Andrian, 2020)

2.1.4. Employee engagement

Employee engagement adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Seorang karyawan yang menyadari keterikatannya dalam bekerja akan berusaha meningkatkan pekerjaannya untuk kepentingan organisasi. (Brown & Robinson, 2016) *employee engagement* merupakan bagaimana karyawan menjalani pekerjaannya dengan sesungguhnya yaitu dengan benar-benar mencurahkan waktu dan usahanya dalam bentuk dedikasi. *Employee engagement* adalah ukuran seorang karyawan berkomitmen membantu perusahaan dengan melakukan pekerjaan yang lebih maksimal dari yang seharusnya dikerjakan. *Employee engagement* adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikkan dengan *vigor* (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja). (Schaufeli, Salanova, Gon Alez-ro, & Bakker, 2002)

Indikator *Employee engagement*

1. *Vigor*
2. *Dedication*
3. *Absorption*

2.2 Penelitian Terdahulu

Rincian penelitian terdahulu disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2. 1 *penelitian terdahulu*

No	Peneliti	Tujuan Penelitian	Sampel penelitian	Teknik analisis	Hasil penelitian
1	Ali Wairooy (2017) Pengaruh Disiplin Kerja dan	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis	Responden dalam penelitian ini adalah seluruh	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja

	<p>Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar</p>	<p>pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.</p>	<p>karyawan tetap PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Berdasarkan metode sampel random, total sampel dalam penelitian ini adalah 49 responden. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 49 eksemplar dan yang dapat kembali dan</p>	<p>analisis regresi linear berganda.</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.</p>
--	--	---	---	--	--

			diolah sebanyak 49 eksempalar		
2	Rizal Ahmad, Miftah El Fikri dan Rica Rahayu (2019) PENGARUH KARAKTERI STIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA - LANGKAT	Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya- Langkat	Metode yang digunakan dalam penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya adalah penelitian asosiatif atau hubungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini di ambil berdasarkan sampling jenuh/sensus	Proses pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda antara variabel karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

					kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan sebesar 0,646 sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,316
3	Charlos Alexander, Lumiu Riane Johnly Pio dan Ventje Tatimu (2019) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.	Populasi penelitian adalah karyawan pada PT. Aura Cantik Indonesia Cabang Manado. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Non-	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan Structural Equation Modeling dengan Partial Least Square	Hasil yang diperoleh dari penelitian bahwa secara simultan kemampuan variabel Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi dalam menjelaskan besarnya

			<p>Probability Sampling, sampel yang diambil adalah seluruh karyawan pada PT. Aura Cantik Indonesia yang berjumlah 40 orang.</p>		<p>pengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan sebesar 14%, selebihnya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.</p>
4	<p>Sofwan Baharrudin, Maya Ludfiana, Budi Santoso, Egi Maulana Putra, dan Ratih Pratiwi</p> <p>PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN KETERIKATAN SDM TERHADAP KINERJA DISPERMADAN PROVINSI JAWA TENGAH</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital dan keterkaitan SDM terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lokasi penelitian akan dilaksanakan pada Dispermades Provinsi Jawa tengah.</p>	<p>Teknik sampling yang digunakan adalah purposive dengan ciri-ciri responden merupakan pegawai aparatur sipil negara di Dispermades Provinsi Jawa Tengah sejumlah 87.</p>	<p>Sedangkan metode pengumpulan data metode yang digunakan ialah dengan menggunakan kuisisioner (<i>survei</i>) dengan jumlah responden 87 orang. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 23.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan, Dan keterikatan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada <i>era work from home</i></p>

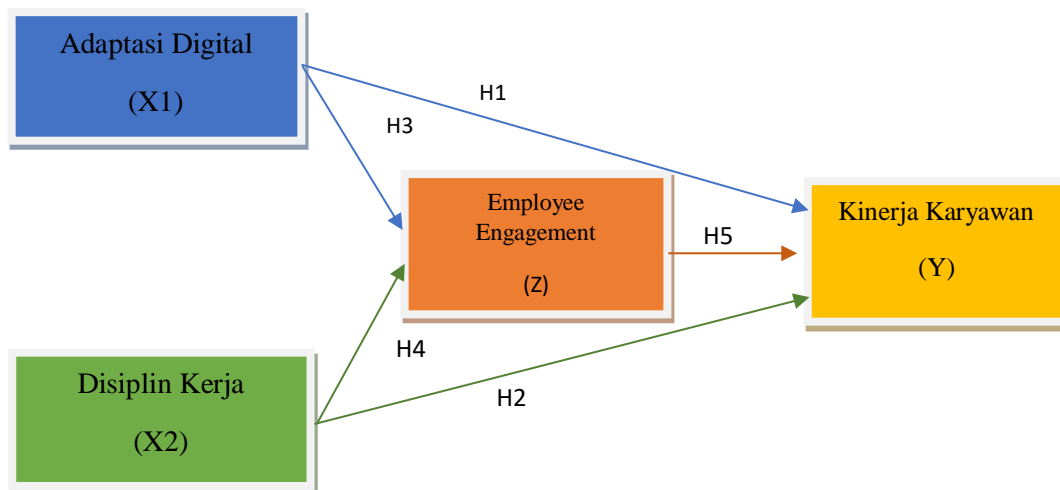
					pada Dispermades Provinsi Jawa tengah.
5	Askiah1 dan Fenty Fauziah (2021) PENGARUH KREATIVITAS, MOTIVASI, DISIPLIN, DAN PELATIHAN SERTA LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA	Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kreativitas, motivasi, disiplin dan pelatihan serta loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. mahakam berlian samjaya.	Sampel yang diperlukan adalah sebanyak 195 orang karyawan saja yang akan dijadikan responden penelitian, terdiri dari 154 orang pria dan 41 orang wanita dengan 15 jenis jabatan kerja yang berbeda yaitu terdiri dari <i>Manager Service, Customer Service, Head Section, Kasir, Admin,</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan bantuan SPSS versi 25. Teknik pengujian yang digunakan adalah uji reliabilitas dengan mengetahui <i>Alpha Cronbach</i> , uji validitas dengan analisis faktor, dan uji regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas, motivasi, disiplin, pelatihan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

			<i>Service, Final Checker, Lider, Sparepart, Accounting, Mekanik, Sales, Washing Man, Security, dan Office Boy.</i>		
6	PENGARUH KOMPETENS I DIGITAL DAN KETERIKAT AN SDM TERHADAP KINERJA DISPERMAD ES PROVINSI JAWA TENGAH	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital dan keterkaitan SDM terhadap peningkatan kinerja pegawai.	Lokasi penelitian akan dilaksanakan pada Dispermades Provinsi Jawa tengah. Metode yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif.	Sedangkan metode pengumpulan data metode yang digunakan ialah dengan menggunakan kuisisioner (<i>survei</i>) dengan jumlah responden 87 orang. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 23	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan, Dan keterikatan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada <i>era work from home</i>

					pada Dispermades Provinsi Jawa tengah.
7.	Muhammad Agus Hali (2019) PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PADA DIVISI PRODUKSI PT. INDO PUTRA HARAPAN SUKSES MAKMUR)	Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasion al. Penelitian ini secara santai menggunakan pendekatan kuantitatif.	Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 60 responden dan return keseluruhan.	Analisis statistik yang digunakan adalah Srtuctural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Employee engagement berpengaruh positif dan

					<p>signifikan terhadap komitmen organisasi onal. Komitmen organisasi onal tidak memediasi pengaruh employee engageme nt terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 2. 1 Kerangka Pemecah Masalah

Keterangan :

Variabel Independent : Adaptasi Digital dan Disiplin kerja

Variabel Dependent : Kinerja Karyawan

Variabel Mediasi : Employee Engagement

Untuk pengujian hipotesis yang akan di ajakukan , maka penelitian menentukan variabel- variabel yang hendak diketahui kedudukanya, antara lain :

1. Variabel *Independent*

Merupakan variabel yang keberadaannya tidak di pengaruhi oleh variabel lainnya, yang menjadi variabel independent dalam penelitian ini adalah Adaptasi Digital dan Disiplin Kerja

2. Variabel *Dependent*

Variabel yang keberadaannya di pengaruhi oleh variabel lainnya, yang termasuk variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3. Variabel Mediasi

Variabel yang keberadaannya memediasi pengaruh variabel independen dan dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Employee Engagement

2.4 Hipotesis

H1 : Adaptasi Digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Adaptasi Digital yang dimediasi Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Disiplin Kerja yang dimediasi Employee Engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H5 : Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan