

## **Pengaruh *Digital Dexterity* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kesiediaan Karyawan untuk Terlibat dalam Kegiatan Pengembangan Usaha pada Perseroan Terbatas di Kota Batam**

Santi<sup>1</sup>, Mochammad Nugraha Reza Pradana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Bisnis Universitas Universal, Batam, Riau, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.31629/jg.v3i2.xxx> (diketik oleh editor, tinggalkan!)

**ABSTRAK** : Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Digital Dexterity* terhadap kinerja karyawan dan kesiediaan karyawan pada perusahaan Perseroan Terbatas di Kota Batam. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan di Kota Batam dengan total populasi sebanyak 657.642 karyawan berdasarkan data BPS Kota Batam Tahun 2021. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner perangkat yang digunakan adalah SmartPLS versi 3.3.9. Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis yang diajukan. Kemudian, setelah dilakukan pengolahan data diketahui bahwa kedua hipotesis tersebut dapat diterima. Hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa variabel *digital dexterity* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban dari para responden dapat diketahui bahwa Perseroan Terbatas di Kota Batam menerapkan *digital dexterity* dalam perusahaan mereka dan bisa mempengaruhi kinerja karyawannya. Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa variabel *digital dexterity* berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiediaan karyawan. Berdasarkan jawaban dari para responden dapat diketahui bahwa Perseroan Terbatas di Kota Batam menerapkan *digital dexterity* dalam perusahaan mereka dan bisa mempengaruhi kesiediaan karyawannya.

*Kata kunci*: *Digital Dexterity* (DD), Kinerja Karyawan, Kesiediaan Karyawan

**ABSTRACT** : *The purpose of this study was to determine the effect of Digital Dexterity on employee performance and employee willingness in Limited Liability Companies in Batam City. The research approach used is a quantitative research approach. The sample in this study were employees who worked for companies in Batam City with a total population of 657,642 employees based on data from BPS Batam City in 2021. The data collection method used in this study was to use a questionnaire. The device used was SmartPLS version 3.3.9. In this study, there are two hypotheses proposed. Then, after processing the data, it is known that the two hypotheses can be accepted. The results of testing the first hypothesis ( $H_1$ ) show that the digital dexterity variable has a significant effect on the employee performance variable. Based on the answers from the respondents, it can be seen that Limited Liability Companies in Batam City apply digital dexterity in their companies and can affect the performance of their employees. The results of testing the second hypothesis ( $H_2$ ) show that the digital dexterity variable has a significant effect on the employee's willingness variable. Based on the answers from the respondents, it can be seen that Limited Liability Companies in Batam City apply digital dexterity in their companies and can affect the willingness of their employees.*

*Keywords*: *Digital Dexterity* (DD), *Employee Performance*, *Employee Willingness*

Email Address : [santiwu1803@gmail.com](mailto:santiwu1803@gmail.com)<sup>1</sup> [rezapradana7@gmail.com](mailto:rezapradana7@gmail.com)<sup>2</sup>

## 1. Pendahuluan

### Latar Belakang

Teknologi telah membawa transformasi digital dalam kehidupan manusia. Proses integrasi teknologi ini bersifat sukarela atau dipaksakan tergantung pada keadaan. Namun, salah satu faktor yang menopang keuntungan penting dari transformasi digital adalah fluktuasi penggunaan teknologi oleh perilaku manusia. Perilaku konsumen terhadap peralatan dan layanan modern dapat dimotivasi melalui argumen ekstrinsik tertentu seperti manfaat, kenyamanan, dan aturan kepatuhan. Meskipun kemampuan dan ambisi untuk memanfaatkan teknologi dan inovasi digital dengan lebih baik merupakan karakteristik individu. Menerapkan model bisnis digital tanpa memahami aspek perilaku manusia ini tentunya dapat menghalangi kita untuk mendapatkan hasil yang bermanfaat.

Menurut penelitian Ahmed *et al.*, (2020) karyawan perlu diperlakukan sebagai konsumen memenuhi kebutuhan, motivasi yaitu (intrinsik dan ekstrinsik) dan prospek karir mereka. Karena tempat kerja yang dilengkapi dengan alat digital dan aktivitas berbasis teknologi tentunya karyawan yang dianggap sebagai salah satu fungsi organisasi. Konsumen teknologi dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan pengoptimalan digital dengan meningkatkan model bisnis saat ini ke operasi digital dan transformasi digital yang dimana memanfaatkan peluang dengan model bisnis digital baru. Mengintegrasikan bisnis digital inisiatif model dan mendapatkan hasil yang diinginkan maka proses perlu diasah dengan pertimbangan pengembangan pribadi dan profesional terhadap kinerja karyawan dalam menuju kesuksesan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan organisasi, karena dianggap sebagai salah satu aset serta menjadi aspek utama yang mendorong keberhasilan dalam kesuksesan suatu perusahaan. Menurut penelitian del Zulia Venezuela *et al.*, (2020) kinerja adalah fungsi dari kemampuan untuk melakukan kesempatan berprestasi dan kemauan untuk

unggul, kinerja karyawan dapat dilihat sebagai

kapasitas individu. Karyawan memiliki kemampuan untuk tampil dengan kapasitas, peluang, dan kemampuan yang ingin ditunjukkan oleh manajer. Menurut Zulia Venezuela *et al.*, (2020); Kotabe & Murray (2004) kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kriteria kualitas, efisiensi, dan efektivitas lainnya. Al *et al.*, (2016); del Zulia Venezuela *et al.*, (2020) mengidentifikasi kinerja sebagai hasil dari aktivitas yang merupakan salah satu ukuran kinerja individu.

Menurut penelitian Alnoor, AMR, *et al.*, (2019); Kwahk & Lee, (2014) bahwa kesiapan organisasi untuk perubahan mempengaruhi persepsi karyawan tentang teknologi baru, sehingga pada akhirnya menentukan keberhasilan atau kegagalan penerapannya. Semua organisasi harus merespon perubahan teknologi sehingga dapat terus berproses yang dimana dapat memelihara dan meningkatkan tingkat *self-efficacy* sebagai karyawan serta meningkatkan keterlibatan mereka dengan teknologi informasi baru. Menurut penelitian Alnoor, AMR, *et al.*, (2019); Eby *et al.*, (2000) mengemukakan bahwa 285 karyawan di Universitas Teknik Selatan di Basrah, Irak, ditanyakan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan mereka untuk menerima teknologi baru dan mengikuti pesaing mereka. Ini termasuk bahwa mereka yang terdiri dari sektor pendidikan tinggi di Irak dan berusaha untuk memenuhi standar internasional di bidangnya. Untuk tujuan ini, para pemimpin universitas di Irak berusaha untuk lebih memahami persepsi karyawan mereka tentang kesiapan organisasi untuk perubahan.

Menurut penelitian Ahmed *et al.*, (2020); Alnoor, AMR, *et al.*, (2019) tingkat kesiapan bisnis menuju transisi digambarkan dengan kesediaan karyawan untuk menerima perubahan dan mengupayakan implementasinya. Keterlibatan karyawan adalah kekuatan positif yang memotivasi karyawan dan menghubungkan mereka dengan organisasi ditempat mereka berkerja, baik itu emosional, kognitif atau fisik Al

*et al.*, (2016); Kahn (2017). Hal yang sama diungkapkan oleh Al *et al.*, (2016); Mishra *et al.*, (2014) Keterlibatan karyawan penting untuk keberhasilan organisasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa individu menemukan lebih banyak makna dalam pekerjaan mereka daripada kehidupan pribadi mereka. Oleh karena itu, manajer harus berusaha untuk membuat pekerjaan yang memiliki mutu yang tinggi, seperti dengan memastikan dan berusaha untuk menyelesaikan setiap kesulitan yang dihadapi oleh karyawan Al *et al.*, (2016); Biswas & Bhatnagar, (2013). Kesiapan organisasi yang dirasakan untuk perubahan mengacu pada pendapat individu tentang bagaimana menerima lingkungan kerja mereka untuk berubah Eby *et al.*, (2000).

Berbicara tentang pentingnya strategi bakat untuk upaya bisnis digital. Dalam sebuah survei “*Digital Dexterity*” yang dilakukan oleh Ahmed *et al.*, (2020); Gartner; (2018) mendefinisikan bahwa *digital dexterity* menguji keyakinan, perilaku, dan pola pikir yang harus dikembangkan oleh perusahaan pada karyawan dalam mengejar inisiatif digital. Merujuk ke kerangka yang dihasilkan sebagai “*Digital Dexterity*”. Mendefinisikan keinginan untuk menggunakan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman untuk mengembangkan hasil bisnis.

Menurut penelitian Ahmed *et al.*, (2020) faktor yang ada dalam *digital dexterity* sebagai kombinasi kompetensi kognitif, yaitu, personal inovativeness (PI), *self-efficacy* (SE), dan *technology self efficacy* (TSE). Individu yang inovatif dengan *self-efficacy* untuk terlibat, tanpa bergantung pada bantuan, dalam aktivitas kerja digital baru dan canggih untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan kognitif karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan yang mendukung, mempelajari keterampilan jangka panjang yang diperlukan, dan kepemimpinan yang efisien.

Ahmed *et al.*, (2020) Gartner; (2018) melaporkan sekitar 83% organisasi yang disurvei masih berjuang untuk mendapatkan manfaat dari transisi digital. Masalah yang dilaporkan adalah

kurangnya kesiapan karyawan dalam mengadopsi alat dan metode teknologi dalam menyelesaikan tugas organisasi. Masing-masing karyawan mengalami situasi yang kompleks dalam melakukan tugas di lingkungan digital. Namun demikian, karyawan dengan tingkat ketangkasan digital yang lebih tinggi tampak lebih produktif dan efisien di lingkungan digital karena mereka dapat memecahkan masalah, mendiagnosis, serta dapat menghemat waktu, biaya, dan energi produktif entitas organisasi.

Namun, menurut Ahmed *et al.*, (2020) survei LinkedIn dan Capgemini tentang Digital Talent Shortage menggambarkan bahwa 42% karyawan tidak sepenuhnya puas dengan program pelatihan dan pengembangan yang dikarenakan mereka merasa bahwa proses pelatihan keterampilan tidak terlalu menguntungkan untuk pengembangan karir. Skenario tempat kerja saat ini sebagian didigitalkan bersama dengan kekurangan bakat untuk karyawan yang sangat terampil atau disebut dengan karyawan cekatan, kurangnya kesadaran akan proses bisnis saat ini dan strategi sumber daya manusia yang berfokus pada karyawan untuk tempat kerja masa depan.

Terkait berita Wartaekonomi.co.id, (2020) “survei bahwa 50% perusahaan indonesia utamakan transformasi digital”. Banyak perusahaan yang harus memperbarui sistem bisnis mereka secara signifikan dalam waktu yang singkat. Membuktikan bahwa proses bisnis yang masih luring adalah salah satu rintangan terbesar. Studi yang berjudul *Workday Digital Agility Index* ini dilakukan bersama perusahaan market *intelligence* IDC dan surveinya mencakup hampir 900 pemimpin bisnis di bidang sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi informasi dari sembilan negara di asia pasifik. Hasil survei ini menangkap ketangkasan digital dari berbagai perusahaan selama masa pandemi Covid-19. Workday mendapatkan tiga hasil utama dari studi tersebut: (1) kebanyakan perusahaan kesulitan beradaptasi selama masa pandemi; (2) kurangnya kecakapan dalam memanfaatkan sarana digital menjadi masalah utama perusahaan; dan (3) sebagian besar perusahaan tengah berusaha

mempercepat transformasi digital selama masa pandemi.

Sebagai akibat dari kurangnya ketangkasan digital, empat dari lima (80%) perusahaan mengalami kesulitan dalam mengubah rencana keuangan tahun ini. Selain itu, 69% perusahaan juga menghadapi kesulitan dalam mengubah struktur organisasinya. Jumlah yang sama juga mengakui bahwa mereka tidak memiliki catatan atas keahlian karyawan. Hal ini mengakibatkan perusahaan-perusahaan tersebut tidak dapat menyusun gugus tugas khusus untuk menangani perubahan drastis yang dibawa oleh pandemi Covid-19. Kurangnya kemampuan dalam memanfaatkan sarana digital merupakan salah satu tantangan terbesar perusahaan dalam mewujudkan transformasi digital selama pandemi. Sekitar 61% perusahaan di Indonesia tidak memiliki budaya kerja yang memberi penekanan pada ketangkasan dalam beradaptasi. Sementara itu, 63% perusahaan menilai kurang dari setengah karyawan mereka memiliki kemampuan yang mampu dalam memanfaatkan sarana digital. Kemudian, hingga 6% perusahaan bahkan menilai karyawannya tidak ada yang memiliki kemampuan digital sama sekali.

Kurangnya keahlian karyawan dalam memanfaatkan sarana digital dapat disebabkan pola pikir lama perusahaan Indonesia yang cenderung tidak melihat keahlian karyawan sebagai keunggulan dalam berkompetisi sehingga tidak banyak perusahaan yang secara strategis berinvestasi dalam mencari dan mengembangkan keahlian karyawan. Pola pikir ini juga memengaruhi pengalaman karyawan dalam bekerja (*employee experience*). Hanya 31% perusahaan menganggap pengalaman karyawan sebagai salah satu pertimbangan penting dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan fenomena terkini terkait topik komponen *Digital Dexterity*, dimana akan mendukung mitigasi dampak perubahan dengan mengedepankan budaya inovatif dengan pola pikir ambisius di kalangan karyawan. Menjalankan bisnis telah mengubah aktivitas organisasi dan menerapkan strategi operasional

yang padat teknologi terhadap dampak pandemi covid-19. Dalam hal ini, fokus pada inovasi pribadi dan kemandirian teknologi karyawan akan bermanfaat dalam mengelola tim fungsional, berkolaborasi dalam tim, meningkatkan produktivitas, dan menyelesaikan masalah kerja dari manapun, bahkan ada juga yang bekerja WFH. Tentu dengan adanya komponen digital dexterity kita harus terus beradaptasi dan mengadopsi teknologi yang ada di masa depan, karena dunia digital terus berkembang dan keinginan untuk beradaptasi dan berinovasi dalam pemanfaatan teknologi baru lebih unggul. Tinjauan ini mendukung kolaborasi akademik dengan mengedepankan komponen digital dexterity selama proses akuisisi bakat.

Namun berdasarkan berita Batampos.co.id, (2019) Kemajuan teknologi semakin tak bisa dihindari. Industri di Batam saat ini tengah bergerak ke arah revolusi industri 4.0, yang ditandai dengan penerapan teknologi dalam sistem operasional industri. Di Batam sendiri, sudah ada sejumlah perusahaan yang menerapkan teknologi 4.0 dalam operasionalnya, seperti Infineon Technologies, Siix, Ciba Vision, Schneider Electric, Rubycon, Flextronics dan lainnya yang merupakan industri-industri padat karya. Direktur Human Resource Development PT Schneider Electric Manufacturing Batam, mengatakan bahwa mengadopsi teknologi IoT akan membuat perusahaan industri memiliki daya saing baik dari segi tingkat produktivitas dan efisiensi yang bisa dihasilkan serta daya saing dalam merangkul generasi milenial untuk ikut bergabung.

Targetnya bukan untuk menggantikan tenaga kerja tapi memberikan tools dan kemudahan dalam operasional perusahaan sehingga lebih produktif dan efisien. Namun, Tjaw menilai bahwa revolusi industri 4.0 dapat dipandang sebagai kesempatan melahirkan peluang pekerjaan baru yang berpotensi untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan. Perlunya menyiapkan tenaga kerja yang terampil dengan perubahan yang fundamental terhadap pendidikan dan pelatihan.

Dari tenaga kerja tak berskill menjadi fullskill. Saat ini berbagai macam kebutuhan manusia telah banyak menerapkan dukungan internet dan dunia digital sebagai wahana interaksi dan transaksi, khusus untuk Batam, salah satu faktor utama penyebab peralihan teknologi adalah efektivitas waktu dan biaya Batampos.co.id, (2019).

Terkait berita resmi BPS, (2021) tentang Keadaan “Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2021” bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 6,26 persen. Penduduk usia kerja terdiri dari semua orang yang berusia 15 tahun ke atas. Jumlah penduduk usia kerja semakin meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia. Penduduk usia kerja pada Februari 2021 adalah 205,36 juta orang, meningkat 2,76 juta orang dibandingkan Februari 2020 dan meningkat 1,39 juta orang dibandingkan Agustus 2020. Mayoritas penduduk pada kelompok usia kerja. penduduk yang bekerja adalah 139,81 juta orang. (68,08%), yang lainnya bukan merupakan bagian dari penduduk aktif.

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Februari 2020	Agustus 2020	Februari 2021	Perubahan Feb 2020-Feb 2021		Perubahan Ags 2020-Feb 2021	
	juta orang	juta orang	juta orang	juta orang	persen	juta orang	persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Penduduk Usia Kerja	202,60	203,97	205,36	2,76	1,36	1,39	0,68
Angkatan Kerja	140,22	138,22	139,81	-0,41	-0,29	1,59	1,15
Bekerja	133,29	128,45	131,06	-2,23	-1,67	2,61	2,03
Pengangguran	6,93	9,77	8,75	1,82	26,26	-1,02	-10,44
Bukan Angkatan Kerja	62,38	65,75	65,55	3,17	5,08	-0,20	-0,30
	persen	persen	persen	persen poin	persen poin	persen poin	persen poin
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,94	7,07	6,26	1,32		-0,81	
Perkotaan	6,12	8,98	8,00	1,88		-0,98	
Perdesaan	3,49	4,71	4,11	0,62		-0,60	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,21	67,77	68,08	-1,13		0,31	
Laki-Laki	83,94	82,41	82,14	-1,80		-0,27	
Perempuan	54,48	53,13	54,03	-0,45		0,90	

Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

Gambar 1.1 Penduduk Usia dan Angkatan Kerja, Februari 2020-Februari 2021

### 1.1 Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Digital Dexterity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perseroan Terbatas di Kota Batam?
2. Apakah *Digital Dexterity* berpengaruh terhadap kesediaan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan pengembangan

bisnis pada perusahaan Perseroan Terbatas di Kota Batam?

### 1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Digital Dexterity* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perseroan Terbatas di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Digital Dexterity* terhadap kesediaan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan pengembangan bisnis pada perusahaan Perseroan Terbatas di Kota Batam.

### 1.3 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menyatakan hipotesis :

1. *Digital dexterity* mempengaruhi kinerja karyawan.
2. *Digital dexterity* mempengaruhi kesediaan karyawan.

## II. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam pengujian instrumen penelitian menggunakan program SmartPLS versi 3.3.9. Metode ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online kepada para responden sebagai karyawan yang bekerja di Perseroan Terbatas Kota Batam melalui aplikasi media sosial seperti Instagram, telegram dan whatsapp. Penelitian yang akan dilakukan ini tentunya berlokasi di Kota Batam. Perencanaan waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan november 2021 sampai April 2022. selama masa periode pengumpulan data yang dilakukan, peneliti berharap data yang dikumpulkan dapat sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu Peran *digital dexterity* sebagai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kesediaan karyawan pada Perseroan Terbatas di Kota Batam. Diperlukan beberapa waktu untuk pengolahan data agar mendapatkan hasil yang lebih konkrit serta selesai tepat waktu.

Menurut penelitian Sugiyono, (2018)

sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel pada karyawan yang bekerja di Perseroan Terbatas Kota Batam. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* yang berarti bahwa pengambilan sampel tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih sampel dengan kriteria tertentu Sugiyono, (2018). Kriteria yang harus dipenuhi oleh sampel yang akan digunakan agar sampel yang diperoleh dapat representatif yaitu karyawan yang bekerja di Perseroan Terbatas Kota Batam minimal 1 tahun di tempat kerja saat ini.

Dalam menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus Slovin untuk mengukurnya. Berikut ini adalah rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

N : Ukuran Populasi

n : Ukuran Sampel

e : Batas Toleransi Kesalahan (error tolerance)

Berdasarkan berita dari BPS, (2021) diketahui populasi karyawan yang bekerja di Perseroan Terbatas Kota Batam yaitu (N)= 657.642 karyawan. Dengan asumsi batas toleransi kesalahan (e)=10%, maka berikut merupakan perhitungan untuk mengetahui jumlah sampel dalam penelitian ini.

$$n = \frac{657.642}{1 + 657.642(0,1)^2} = 99,99$$

Jadi, hasil perhitungan dengan rumus slovin untuk mengetahui ukuran sampel adalah sebanyak 99,99 jika dibulatkan maka menjadi 100 karyawan.

## 2.1 Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas kuesioner untuk memastikan bahwa

indikator yang digunakan adalah indikator yang valid dan reliabel. Dalam pengujian instrumen penelitian menggunakan program SmartPLS versi 3.3.9.

## Uji Validitas

Hasil penelitian dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2018). Jika hasil uji menunjukkan korelasi yang signifikan, maka instrumen penelitian dapat dikatakan valid. Dalam penelitian ini menggunakan PLS SEM untuk menguji validitas instrumen. Pengujian reliabilitas dengan PLS SEM dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

### 1. Validitas Konvergen (Convergent validity)

Dalam mengukur variabel manifest dari suatu konstruk harus mempunyai korelasi yang tinggi karena hal tersebut merupakan prinsip dari validitas konvergen (Ghozali & Latan, 2015). Pengujian validitas konvergen dapat dilakukan dengan menguji outer loading/loading factor untuk setiap indikator konstruk. Hal yang menunjukkan bahwa indikator memiliki banyak kesamaan yang ditangkap oleh konstruk adalah dengan nilai outer loading/loading factor yang tinggi. Menurut (Ghozali & Latan, 2015), nilai yang disarankan untuk diperoleh melalui uji outer loading/loading factor adalah >0,6. Kemudian, uji lainnya terkait penilaian validitas konvergen dari konstruk adalah Average Variance Extracted (AVE). Fornell & Larcker, (1981) menyarankan nilai dari AVE harus melewati 0,50.

### 2. Validitas Diskriminan (Discriminant validity)

Pengujian validitas diskriminan berfungsi untuk mengetahui bahwa suatu konstruk yang diuji adalah unik dan bisa menangkap fenomena yang tidak diwakili oleh konstruk lain dalam model (Hair *et al.*, 2017). Pengujian ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur konstruk (variabel manifest) yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi (Ghozali & Latan, 2015).

Cara untuk menguji validitas diskriminan, yaitu dengan melihat nilai cross loading. Hasil nilai cross loading dari sebuah indikator pada konstruk terkait lebih besar dari nilai cross loading dari sebuah indikator pada konstruk lainnya menyatakan bahwa validitas diskriminan yang diuji adalah baik.

### Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel jika instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018). Pengujian reliabilitas diperlukan untuk membuktikan keakuratan, konsistensi, dan keakuratan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Pengujian reliabilitas dengan PLS SEM dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

Pengujian dengan *Cronbach's Alpha* dapat memberikan estimasi reliabilitas berdasarkan hubungan interkorelasi variabel yang diamati. Namun, penggunaan *Cronbach's Alpha* dalam pengujian reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk digunakan composite reliability dalam menguji reliabilitas dalam suatu konstruk. Menurut Hair *et al.*, (2017) nilai untuk pengujian terhadap *Cronbach's Alpha* sebaiknya lebih besar dari 0,6 dan tidak lebih dari 0,9. Sedangkan, untuk nilai composite reliability yang bisa diterima dalam pengujian reliabilitas konstruk yaitu harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

### 2.1 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat nilai signifikansi yang telah didapatkan dari hasil analisis model struktural yang telah dijabarkan diatas. Setelah pengolahan data dilakukan dapat diketahui bahwa hipotesis pertama dan kedua berpengaruh signifikan.

#### Hipotesis Digital Dexterity terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil *bootstrapping* yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel *digital dexterity* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat

dari nilai *t-values* lebih besar dari *t-table* yaitu  $3,382 > 1.96$  dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar  $0.001 < 0.05$ . Adapun nilai *path coefficient* pada variabel *digital dexterity* terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,326 yang berarti arah hubungan antar kedua variabel tersebut adalah positif dan setiap peningkatan variabel *digital dexterity* dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 32,6%. Berdasarkan pada hasil evaluasi tersebut, maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima.

#### Hipotesis Pengaruh Digital Dexterity Terhadap Kesiediaan Karyawan

Berdasarkan hasil *bootstrapping* yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel *digital dexterity* berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiediaan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-values* lebih besar dari *t-table* yaitu  $7,153 > 1.96$  dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar  $0,000 < 0.05$ . Adapun nilai *path coefficient* pada variabel *digital dexterity* terhadap variabel kesiediaan karyawan adalah sebesar 0,496 yang berarti arah hubungan antar kedua variabel tersebut adalah positif dan setiap peningkatan variabel *digital dexterity* dapat meningkatkan kesiediaan karyawan sebesar 49,6%. Berdasarkan pada hasil evaluasi tersebut, maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini diterima.

### III. Hasil dan Pembahasan

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan yang ada di kota Batam. Kota Batam merupakan kota industri, termasuk banyak perusahaan asing dan lokal yang terlibat di berbagai sektor. Dengan banyak perusahaan di kota Batam, maka peneliti dapat mengambil sampel dari karyawan yang bekerja di perusahaan untuk mengetahui bagaimana upaya-upaya yang dilakukan karyawan dalam meningkatkan *digital dexterity*.

#### 3.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu satu variabel independen dan dua variabel dependen. Adapun variabel yang diteliti adalah

*digital dexterity*, kinerja karyawan & kesediaan karyawan. Berikut merupakan pembahasan lebih rinci terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 3.1 Deskripsi Variabel Digital Dexterity**

No.	Indikator	N	Mean	Min	Max	Standard Deviation
1	DD1	-	3.18	1	4	0.69
2	DD2	-	3.13	1	4	0.80
3	DD3	-	3.21	1	4	0.70
<b>Variabel Digital Dexterity</b>		<b>107</b>	<b>3.17</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0.73</b>

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 107 responden yang menjawab variabel *digital dexterity*, dimana memiliki skor maksimal 4, skor minimal 1, dan nilai standar deviasi 0.73. Nilai rata-rata variabel *digital dexterity* sebesar 3.17 yang dapat dikategorikan sangat maksimal. Hal ini juga mengindikasikan bahwa adanya penerapan *digital dexterity* terhadap karyawan pada Perusahaan Terbatas di Kota Batam.

**Tabel 3.2 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Indikator	N	Mean	Min	Max	Standard Deviation
1	KNK1	-	3.47	1	4	0.63
2	KNK2	-	3.44	2	4	0.58
3	KNK3	-	3.46	1	4	0.57
<b>Variabel Kinerja Karyawan</b>		<b>107</b>	<b>3.45</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0.59</b>

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 107 responden yang menjawab variabel kinerja karyawan, dimana memiliki skor maksimal 4, skor minimal 1, dan nilai standar deviasi 0.59. Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 3.45 yang dapat dikategorikan sangat maksimal. Hal ini juga mengindikasikan bahwa dengan adanya kemampuan kinerja karyawan sangat mendorong kesuksesan pada Perusahaan Terbatas di Kota Batam.

**Tabel 3.3 Deskripsi Variabel Kesediaan Karyawan**

No.	Indikator	N	Mean	Min	Max	Standard Deviation
1	KSDK1	-	3.48	2	4	0.55
2	KSDK2	-	3.35	2	4	0.58
3	KSDK3	-	3.49	2	4	0.54
<b>Variabel Kesediaan Karyawan</b>		<b>107</b>	<b>3.44</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0.56</b>

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa dari 107 responden yang menjawab variabel kesediaan karyawan, dimana memiliki skor maksimal 4, skor minimal 2, dan nilai standar deviasi 0.56. Nilai rata-rata variabel kesediaan karyawan sebesar 3.44 yang dapat dikategorikan sangat maksimal. Hal ini juga mengindikasikan adanya kesediaan karyawan dapat menerima perubahan dan untuk mengerjakan penerapan perubahan yang ada terhadap kesuksesan pada Perusahaan Terbatas di Kota Batam.

### 3.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 hipotesis yang diajukan. Kemudian, setelah dilakukan pengolahan data diketahui bahwa 2 hipotesis tersebut dapat diterima. Berikut merupakan pembahasan lebih lanjut terkait setiap hipotesis yang diajukan.

#### Pengaruh Digital Dexterity Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa variabel *digital dexterity* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban dari para responden dapat diketahui bahwa Perseroan Terbatas di Kota Batam menerapkan *digital dexterity* dalam perusahaan mereka dan bisa mempengaruhi kinerja karyawannya. Adapun penerapan *digital dexterity* mendukung dalam membangun tim yang cekatan untuk mencapai tujuan serta mendorong dan mengembangkan karyawan agar bisa searah dengan proses perubahan transformasi digital yang terus menerus update.

Menurut Adhiatma *et al.*, (2021) kerangka kerja yang dihasilkan sebagai ketangkasan digital mendefinisikannya sebagai kemampuan dan keinginan karyawan untuk menggunakan dan menerapkan teknologi yang ada dan yang sedang



berkembang untuk mendorong hasil bisnis yang lebih baik. Analisis ini berfokus pada perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja, berupaya mengatasi pertentangan yang ada dan diketahui bahwa banyak karyawan tampaknya lebih mampu menerapkan teknologi dalam kehidupan pribadi mereka daripada ketika ditugaskan dengan inisiatif digital di tempat kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmed *et al.*, (2020) *digital dexterity* dalam suatu organisasi mengeksplorasi kemampuan karyawan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan teknologi dan mendalilkan ambisi yang cukup untuk menggunakan kemampuan ini dalam mencapai kesuksesan dalam bisnis. Sederhananya, *digital dexterity* didasarkan pada pengetahuan penggunaan teknologi dan hasrat untuk memanfaatkan pengetahuan ini secara pribadi dan profesional. Bagi organisasi, adopsi dan pemanfaatan teknologi modern dianggap sebagai sumber kehidupan sehingga tenaga kerja dengan ketangkasan digital memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan bisnis.

### **Pengaruh *Digital Dexterity* Terhadap Kesiediaan Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa variabel *digital dexterity* berpengaruh signifikan terhadap variabel kesiediaan karyawan. Berdasarkan jawaban dari para responden dapat diketahui bahwa Perseroan Terbatas di Kota Batam menerapkan *digital dexterity* dalam perusahaan mereka dan bisa mempengaruhi kesiediaan karyawannya. Adapun penerapan *digital dexterity* memiliki peran dalam menciptakan lingkungan yang mendorong ketangkasan digital. Atribut penting dari ketangkasan digital adalah kemampuan untuk bekerja secara iteratif, kolaboratif, dan dengan perspektif yang berpusat pada pelanggan.

Menurut Gartner, (2018) Adapun penerapan *digital dexterity* mendukung karyawan dengan tingkat kesiediaan karyawan akan terbuka terhadap potensi teknologi, bersedia untuk mengambil peran dalam menyelesaikan resiko, mampu berkolaborasi dan memiliki teknologi serta kecerdasan data yang kuat sehingga

menunjukkan bahwa karyawan ini membuat perbedaan yang signifikan pada hasil inisiatif digital. Perusahaan mengalami perubahan organisasi yang signifikan saat mereka membangun kemampuan digital, untuk meningkatkan keterlibatan pelanggan, operasi internal atau keterlibatan karyawan.

Terkait dua hipotesis yang dinyatakan dapat diterima ini menjadikan bahwa adanya *digital dexterity* dapat dimaknai sebagai kemampuan dan keinginan untuk menggunakan teknologi yang ada dan muncul untuk hasil bisnis yang lebih baik. *Digital dexterity* dilihat dari perspektif dunia industri yang juga harus bertransformasi secara digital untuk menghadapi perubahan ini. Transformasi digital dalam dunia bisnis diperlukan untuk menyiapkan tenaga kerja siap pakai yang memiliki keterampilan literasi dan *digital dexterity* yang memadai.

Hal ini secara langsung akan menuntut karyawan harus memiliki kapabilitas dan kapasitas untuk pembentukan sumber daya akan keberlangsungan perusahaan. Tentunya *digital dexterity* dari hasil yang didapatkan dari jawaban responden lebih dominan karyawan yang memiliki jabatan responden dilevel staff dengan rentang waktu berkerja kisaran 1 – 5 tahun dan ini juga dikarenakan disaat penyebaran kuesioner lebih ke rekan – rekan kerja dan teman – teman sekitar. Tentunya ini bukan menjadi hal besar karena dengan dilevel staff tentunya lebih mendominasi ke karyawan yang milenial, perlu kita ketahui milenial juga memiliki serangkaian kebiasaan tidak terlepas dari idealis, berpikir terbuka, update teknologi dan selalu tertantang pada perubahan, tentunya ini yang menjadikan *digital dexterity* sangat dibutuhkan oleh semua orang. Sehingga dari level staff dan mayoritas milenial ini sangat mendongkrak perubahan – perubahan secara draktis terhadap perusahaan yang akan mempengaruhi besaran omset bahkan keberlangsungan perusahaan akan jauh terkenal dengan proses mengikuti teknologi yang semakin berkembang pesat.

## IV. Kesimpulan dan Saran

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisa data, serta pembahasan mengenai “Pengaruh *Digital Dexterity* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kesiapan Karyawan untuk Terlibat dalam Kegiatan Pengembangan Usaha pada Perseroan Terbatas di Kota Batam”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Digital dexterity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila Individu dengan tingkat *digital dexterity* yang lebih mampu terbuka terhadap inovasi, fleksibel terhadap lingkungan, fokus dan terampil dalam proses komputasi, dan menampilkan keahlian dan pengetahuan praktis data untuk membuat keputusan. Sehingga *digital dexterity* ketangkasan dalam kinerja karyawan tampaknya memprediksi adopsi yang lebih efektif dan integrasi dengan sistem yang inovatif untuk membuat hasil yang lebih baik terhadap perusahaan.
2. *Digital dexterity* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karyawan yang berarti apabila kesiapan organisasi untuk perubahan tinggi, individu dalam organisasi cenderung mencari perubahan kolektif, melakukan upaya yang lebih besar untuk menerapkan dan menerima akan adanya perubahan, ketekunan yang lebih besar selama perubahan proses, dan mampu bekerja sama. Seorang karyawan yang cekatan dapat mampu memberikan diri sendiri dalam pembelajaran keterampilan baru melalui hasratnya untuk menggunakan teknologi dalam meningkatkan perubahan terbesar terhadap perusahaan.

### 4.2 Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk menindaklanjuti penelitian berikutnya yaitu:

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel lain yang masih belum diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperluas ruang lingkup dalam penelitian, dari proses tahap penelitian ini penulis menyarankan

beberapa variabel yang akan menjadi sebuah gambaran langkah baru yang akan bermanfaat bagi penelitian berikutnya, diantaranya yaitu: (1) Leadership, percepatan transformasi bisnis digital membutuhkan *digital dexterity* tingkat tinggi, karena para leadership perusahaan perlu mengambil peran yang lebih besar dalam mengelola teknologi di area bisnis yang mereka dirikan. Leadership perlu mengalihkan focus pada rekannya untuk mengembangkan *digital dexterity* yang tinggi, ambisi dan kemampuan untuk bekerja secara digital dan membangun bisnis digital. (2) Transformasi digital, perlu dikita ketahui bahwa bisnis lebih efisien dan menguntungkan bila dijalankan dengan benar. Teknologi dapat mempercepat proses, menyediakan cara baru untuk menjangkau pelanggan, dan mempermudah beradaptasi dengan perubahan pasar. (3) Budaya, cara terbaik untuk memastikan bahwa *digital dexterity* tetap menjadi titik fokus organisasi kita adalah dengan memasukkannya ke dalam budaya perusahaan. Menumbuhkan budaya yang mendorong orang untuk tetap waspada dalam hal peluang dan teknologi baru juga dapat membantu mendorong kompetensi digital di masa depan.

Tidak hanya itu melainkan berpengalaman dalam psikologi, komunikasi, dan keterampilan sosial juga cukup penting dalam meningkatkan *digital dexterity* terhadap perusahaan. Keterampilan ini juga dapat membuat perbedaan besar karena dapat mendorong karyawan untuk mengambil risiko, berkolaborasi secara efisien, dan berinovasi untuk menemukan solusi yang lebih baik. Sehingga ini menjadi tolak ukur akan adanya perubahan besar di seluruh organisasi dalam menerapkan *digital dexterity*.

2. Adapun temuan lain terkait mayoritas responden yang menjawab kuesioner dari

107 responden sebanyak 92 responden yang berasal dari jabatan staff sedangkan jawaban dari jabatan lain seperti manajer, operator dan supervisor hanya sedikit proporsinya sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa mendapatkan responden dari jabatan manajer, operator dan supervisor yang lebih proporsional sehingga bisa merepresentasikan keseluruhan anggota perusahaan dengan lebih baik.

3. Terdapat salah satu variabel yang paling dominan berpengaruh dipenelitian ini yaitu variabel *digital dexterity* dengan memperoleh nilai standar deviasi 0.73. sehingga variabel ini bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.
4. Untuk perusahaan di Kota Batam bisa mempertimbangkan untuk menerapkan *digital dexterity* sebagai strategi untuk berkolaborasi dalam dunia kerja digital pada perusahaan.

#### Daftar Pustaka

- Adhiatma, A., Sari, R. D., & Fachrunnisa, O. (2021). The role of personal dexterity and incentive gamification to enhance employee learning experience and performance. *Cognition, Technology and Work*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10111-021-00664-1>
- Ahmed, W., Hizam, S. M., & Sentosa, I. (2020). Digital dexterity: employee as consumer approach towards organizational success. *Https://Doi.Org/10.1080/13678868.2020.1835107*. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1835107>
- Al, N., Sanjay, M., & Singh, K. (2016). Competing through employee engagement: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0037>
- Alnoor, AMR, Al- Abrow, H., ... H. A.-G. B. and, & 2020, U. (2019). The impact of self- efficacy on employees' ability to accept new technology in an Iraqi university. *Wiley Online Library*, 39(2), 41–50. <https://doi.org/10.1002/joe.21984>
- Batampos.co.id. (2019). *Melihat Transformasi Industri di Batam Menuju Era Industri 4.0 - batampos.co.id*. <https://batampos.co.id/2019/09/14/melihat-transformasi-industri-di-batam-menuju-era-industri-4-0/>
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction: *Http://Dx.Doi.Org/10.1177/0256090920130103*, 38(1), 27–40. <https://doi.org/10.1177/0256090920130103>
- BPS. (2021). *BPS Kota Batam*. <https://batamkota.bps.go.id/indicator/6/310/1/angkatan-kerja-menurut-kelompok-umur.html>
- del Zulia Venezuela, U., Rizki, S., Nila, V., & Sari, W. (2020). *Model of Employee Motivation and Cooperative Performance*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3774631>
- Eby, L. T., Adams, D. M., Russell, J. E. A., & Gaby, S. H. (2000). Perceptions of organizational readiness for change: Factors related to employees' reactions to the implementation of team-based selling. *Human Relations*, 53(3), 419–442. <https://doi.org/10.1177/0018726700533006>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gartner. (2018). *Digital Dexterity at Work*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep , metode dan aplikasi menggunakan program WarpPLS2 . 0 untuk penelitian empiris*. Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial*

- Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Second Edition. In *California: Sage*.
- Kahn, W. A. (2017). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Https://Doi.Org/10.5465/256287*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kotabe, M., & Murray, J. Y. (2004). Global sourcing strategy and sustainable competitive advantage. *Industrial Marketing Management*, 33(1), 7–14. <https://doi.org/10.1016/J.INDMARMAN.2003.08.004>
- Kwahk, K. Y., & Lee, J. N. (2014). The role of readiness for change in ERP implementation: Theoretical bases and empirical validation. *Information and Management*, 45(7), 474–481. <https://doi.org/10.1016/J.IM.2008.07.002>
- Mishra, K., Boynton, L., & Mishra, A. (2014). Driving Employee Engagement: The Expanded Role of Internal Communications. *International Journal of Business Communication*, 51(2), 183–202. <https://doi.org/10.1177/2329488414525399>
- Sugiyono. (2018). *sugiyono. (2018). metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan r&d. in ke-26*. <https://www.google.com/search?q=sugiyono.+%282018%29.+metode+penelitian+kuantitatif%2Ckualitatif+dan+r%26d.+in+ke-26.&sxsrf=AOaemvIUyfThvUSoxmJqYA21-u6s8j5aag%3A1638368316875&ei=PISnYa7zNN-XseMPsumd2A4&oq=Sugiyono.+%282018%29.+Metode+Penelitian+Kuantitati>
- Wartaekonomi.co.id. (2020). *Survei: 50% Perusahaan Indonesia Utamakan Transformasi Digital*. *Wartaekonomi.Co.Id*. <https://www.wartaekonomi.co.id/read296336/survei-50-perusahaan-indonesia-utamakan-transformasi-digital>