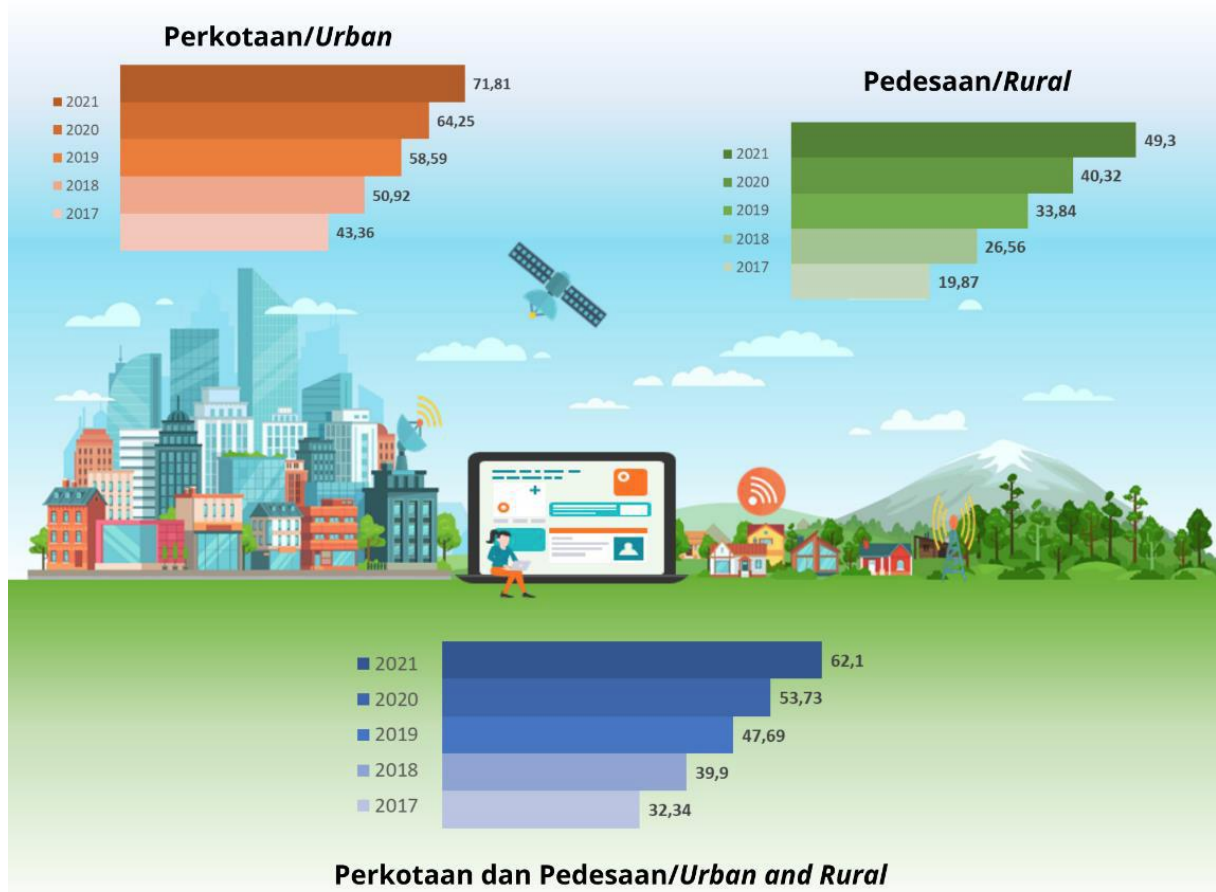


BAB 1 Pendahuluan

Pertumbuhan teknologi yang cepat mengakibatkan era digital semakin melaju kencang, terutama sejak masa pandemi COVID-19 di awal tahun 2020. Pembuatan peraturan *social distancing*, kebijakan *lockdown*, dan pembatasan berbagai kegiatan masyarakat di tempat umum serta langkah-langkah lain dalam menanggapi pandemi COVID-19 ini telah membuat minat masyarakat untuk meningkatkan berbagai penggunaan teknologi digital untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya belajar dari rumah (*Study from home*), bekerja dari rumah (*Work from home*), belanja dari rumah (*Online shopping*), dan masih



banyak beberapa hal lainnya yang dilakukan dengan bantuan dari media digital yang ada. Hal ini mengakibatkan pengguna internet melonjak secara drastis.

Sumber: <https://www.bps.go.id/publication/2022/09/07/bcc820e694c537ed3ec131b9/statistik-telekomunikasi-indonesia-2021.html>

Gambar 1.1 Survey Pengguna Internet Meningkat

Mengutip hasil Survei BPS, penggunaan internet penduduk Indonesia pada periode 2019-2021 diestimasi mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Peningkatan internet ini terjadi baik di perkotaan maupun pedesaan. Di daerah perkotaan, persentase pengguna internet pada tahun 2020 sekitar 64,25% dan meningkat menjadi 71,81% pada tahun 2021, sedangkan pengguna internet di daerah pedesaan pada tahun 2020 sekitar 40,32 persen dan meningkat menjadi 49,30 persen pada tahun 2021 (BPS, 2022). Hal ini menunjukkan ada lompatan pengguna internet dan media sosial di Indonesia. Artinya, Indonesia semakin intensif menggunakan ruang digital yang ada.

Penggunaan media digital yang kian meningkat, menyoroti salah satu alat bantu yang juga meningkat drastis dalam penggunaannya yaitu aplikasi *video conference* untuk rapat *online* yang menjadi banyak digunakan oleh pegawai kantor dan pelajar baik siswa maupun mahasiswa karena harus tetap bekerja dari rumah dan belajar dari rumah dikarenakan adanya pandemi COVID-19. Jumlah Aplikasi Zoom dicatat diunduh sebanyak 681 juta kali sepanjang 2020. Hal ini menunjukkan peningkatan besar dalam kondisi yang sama ketika wabah COVID-19. Sedangkan untuk aplikasi lain yaitu *Microsoft Teams* di tahun 2020 juga meningkat pesat di angka sekitar 200 juta pengguna (Andrea Lidwina, 2021). Aplikasi *Zoom* dan *Microsoft Team* adalah beberapa dari banyaknya contoh aplikasi video conference yang cukup sering digunakan di era pandemi ini.

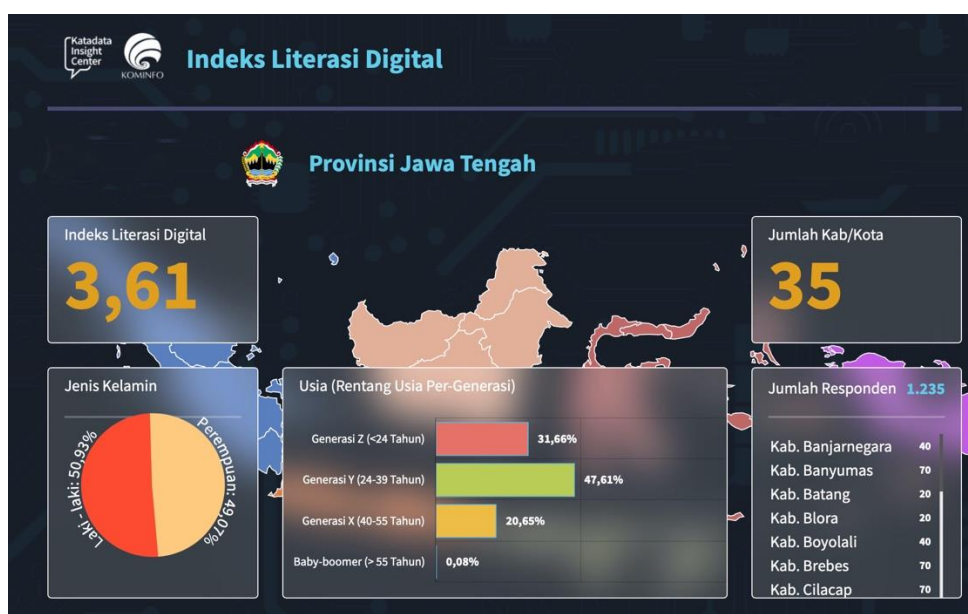
Pandemi juga telah membuka mata tentang pentingnya digitalisasi, sehingga menjadi kebutuhan yang mendesak untuk kebutuhan prioritas baik di dalam negara Indonesia maupun di seluruh negara. Pandemi telah membuat keberadaan produsen kecil, penjual dan konsumen di negara berkembang terlihat, khususnya negara terbelakang, tentunya mereka dapat memanfaatkan peluang yang disediakan *e-commerce*. Tentunya tidak sedikit hambatan yang terasa selama masa pandemi COVID-19. Hambatan yang dimaksud juga termasuk hambatan ke koneksi internet. Beberapa komunitas masih terus memiliki akses terbatas ke digital, baik karena mereka tinggal di daerah pedesaan atau karena pendapatan mereka rendah, atau keduanya. Pada beberapa negara, digital sudah menjadi partner dalam keseharian dan menjadi kebutuhan tetapi belum tentu juga di negara tersebut sudah memiliki kapabilitas dalam bidang digital.



Sumber: <https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-digital-competitiveness/>

Gambar 1.2 IMD World Digital Competitiveness

Survei *Global World Digital Competitiveness Index 2020* dari *Institute Management Development (IMD)* memperlihatkan peringkat kompetensi digital Indonesia mengalami stagnasi selama dua tahun. Pada 2019 dan 2020, Indonesia menduduki peringkat ke-56 dari 63 negara yang telah disurvei. Data ini menyatakan bahwa Indonesia masih perlu mengerahkan tenaga ekstra dalam memperkuat gerakan-gerakan untuk meningkatkan kemampuan digital masyarakat (N Aris, 2021). Di Era sekarang digitalisasi menjadi suatu kemampuan dasar bagi individu untuk bisa berkomunikasi dan bersikap di dunia daring. Dari data diatas menyatakan masih banyaknya gap digital di antara negara negara di seluruh dunia, khususnya di Indonesia menurut survey menunjukan masih berada di nomor 56 dari 63 negara, artinya ketertinggalan di dalam bidang digital masih tinggi. Digitalisasi secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja dan pengangguran di Indonesia, dengan kompetensi di bidang digital yang tinggi tentu akan berpengaruh baik terhadap masyarakatnya. Teknologi digital harus benar benar dimanfaatkan dan digunakan sesuai dengan kebutuhan.



Sumber: <https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-digital-competitiveness/>

Gambar 1.3 Indeks Literasi Digital di Jawa Tengah

Mengutip hasil survey literasi digital nasional 2020, Secara nasional, indeks literasi digital di Indonesia masih berada pada level “sedang”. Lalu dapat dilihat dari grafik diatas yang menunjukkan indeks literasi digital di jawa tengah yang menunjukkan angka 3,61 dari 5 dimana jauh dari kata baik. Ini menunjukkan bahwa kompetensi digital khususnya di jawa tengah masih dirasa kurang. Pengukuran yang menunjukkan informasi dan literasi data memiliki skor yang paling rendah. Padahal secara tidak langsung teknologi digital akan meningkatkan produktivitas manusia dan akan menciptakan efisiensi yang akan mengurangi jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas yang sama (Elsafty & Elzeftawy, 2021). Membanjirnya *online store* dan disertai dengan munculnya berbagai marketplace juga menjadi salah satu akibat turunnya omzet toko-toko *offline* termasuk *department store* besar yang akhirnya menutup beberapa cabangnya, yang secara tidak langsung berakibat dengan diberhentikannya para pekerja pada *offline store* yang ada. Perkembangan digitalisasi dirasa juga akan mengubah pekerjaan yang ada, dituntut mengembangkan kemampuan dan skill baru untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada, hal ini berarti tenaga kerja saat ini harus dibimbing

ulang atau diganti oleh pekerja yang sudah memiliki kompetensi dan skill dalam bidang digital yang memang mumpuni dan sangat dibutuhkan di era digital ini. Digitalisasi sendiri membentangkan beberapa jenis pekerjaan baru, dan sebaliknya banyak pekerjaan lama yang menjadi tidak dibutuhkan lagi. Teknologi baru di dunia informasi dan telekomunikasi, juga *artificial intelligence* (AI) atau kecerdasan buatan, dirasa akan semakin menggantikan peran dari SDM di dalam dunia kerja. Kecerdasan diciptakan dan dimasukkan ke dalam suatu media digital agar dapat melakukan pekerjaan seperti yang dapat dilakukan manusia, sehingga akan terjadi pergeseran dan perubahan di suatu bidang ketenagakerjaan termasuk hilangnya beberapa sektor pekerjaan.

Kompetensi digital telah meningkatkan kesejahteraan manusia diantaranya dalam hal pekerjaan baru, barang, layanan kesehatan, perjalanan dan komunikasi. Setiap perusahaan pasti membutuhkan SDM dengan kompetensi dalam era digital. Kompetensi digital menggambarkan SDM dengan tingkat percaya diri yang baik serta kritis dalam bekerja, belajar, mengembangkan diri serta berpartisipasi termasuk dalam pekerjaan (Puspitadewi, 2019). Tanpa adanya kompetensi atau digital skill yang dibutuhkan, maka akan terjadi banyak masalah yang timbul didalam sebuah perusahaan. Kompetensi digital merupakan sebuah konsep yang menggambarkan keterampilan terkait teknologi. Mengoptimalkan digital skill akan sangat mempermudah SDM tersebut dalam berbagai bidang ataupun dapat juga digunakan sebagai nilai penting jika SDM tersebut ingin masuk ke dalam suatu organisasi. Teknologi dapat mempengaruhi bagaimana tenaga kerja dipekerjakan di sebuah negara. Perubahan teknologi dalam revolusi industri keempat ini mungkin tidak akan sedrastis yang terjadi di masa lalu, namun percepatan perbaikan dan adopsi teknologi terjadi lebih cepat lagi.

Adanya perbedaan dari kompetensi digital di beberapa negara membuat terpengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Şükranlı (2020) di Turkey menyatakan kepuasan memiliki kaitan dengan hubungan antara tingkat digitalisasi perusahaan dan kepuasan karyawan, ditemukan bahwa karyawan yang bekerja untuk perusahaan yang lebih terdigitalisasi merasa dirinya lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan yang bekerja untuk perusahaan yang tidak terdigitalisasi atau yang kurang terdigitalisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pfrombeck et al. (2020) pada perwakilan sampel pekerja di Swiss menunjukkan bahwa, rata-rata, digitalisasi tingkat tinggi dalam lingkungan kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Csordás (2020) di Uni Eropa mengambil data di tahun 2015 dan 2017. Penelitian ini mengatakan bahwa menurut data tingkat pengangguran akan semakin rendah jika kompetensi digital cukup tinggi di beberapa negara maju dan sebaliknya jika kompetensi digital rendah maka tingkat pengangguran akan semakin tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Penelitian lain yang dilakukan oleh Umazayi (2013) di Nigeria mengungkapkan bahwa Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) memiliki dampak positif yang signifikan secara statistik terhadap tingkat pengangguran di Nigeria. Ada Pembagian periode penelitian menjadi masa sebelum TIK dan setelah TIK muncul di Nigeria, penelitian ini juga membuktikan bahwa angka pengangguran memang semakin memburuk sejak munculnya TIK di negara tersebut. Sebab dari hal tersebut dikarenakan bahwa Nigeria belum benar-benar mengadopsi penggunaan dari TIK itu sendiri.

Bagaimanapun pengangguran yang disebabkan oleh digitalisasi Itu bersifat sementara, dan kemudian akan ada penyesuaian bentuk pekerjaan yang baru. Pekerjaan yang dapat digantikan oleh kecerdasan buatan terutama adalah pekerjaan yang secara langsung menggunakan teknologi, tetapi saat berjalan mesin kecerdasan buatan yang berdasar pada teknologi komputer masih membutuhkan peran manusia untuk mengoperasikannya, merawatnya. Seperti yang sudah dikatakan sebelum itu, digitalisasi mengubah pekerjaan yang ada dan menuntut keterampilan baru untuk melaksanakan tugas yang baru. Artinya para tenaga kerja yang ada perlu dilatih ulang atau lebih berkualitas termasuk untuk mengakses teknologi

digital. Upaya perbaikan keterampilan para pekerja ini harus menjadi tanggung jawab pemerintah agar masing-masing negara dapat bersiap untuk pembangunan Ekonomi digital yang lebih baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang era digitalisasi. Maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kepuasan kerja dan Pengangguran Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Blora”. Dengan harapan, penelitian ini dapat mengetahui bagaimana pengaruh digitalisasi terhadap kepuasan kerja dan pengangguran.

BAB 2

Kajian Pustaka

2.1 Kompetensi Digital

Kompetensi digital telah digunakan untuk berbagai tujuan, terutama dalam konteks ketenagakerjaan, pendidikan dan pelatihan, serta pembelajaran sepanjang hayat Vuorikari et al (2016). Menurut International Telecommunication Union (ITU) atau Munstasir dan Trichayono (2021) dari ITU dalam Perifanou and Economides (2019), kompetensi digital diartikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memanfaatkan manfaat teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam kehidupan sehari-hari. Luangkan waktu berkualitas untuk diri sendiri dan orang lain, sekarang dan di masa depan yang semakin digital. Dengan kata lain, ITU mendefinisikan kompetensi digital sebagai kemampuan untuk meningkatkan hasil positif dari penggunaan TIK dan mengurangi hasil negatif yang terkait dengan partisipasi digital.

2.1.1 Indikator Kompetensi Digital

Menurut Marguna & Sangiasseri (2020) terdapat beberapa indikator mengenai kompetensi, antara lain:

1. *Knowledge*

Knowledge merupakan hasil dari suatu observasi terhadap objek dengan panca indra. *Knowledge* (pengetahuan) mengenai digital merupakan hasil observasi individu terhadap proses digitalisasi yang terjadi di sekitar individu tersebut.

2. *Skill*

Skill adalah kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui pelatihan serta pengalaman dalam melaksanakan beberapa tugas sehingga seseorang terlatih untuk dapat bekerja lebih bernilai dan lebih cepat. Hal ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam menggunakan produk digital yang ada.

3. *Attitude*

Attitude merupakan eksposisi evaluasi yang dapat diterima maupun tidak dapat diterima terhadap suatu objek atau kejadian. *Attitude* menyangkut sikap individu terhadap perkembangan digitalisasi yang terjadi. Apakah individu menolak atau menerima adanya digitalisasi tersebut.

2.1.2 Dampak Kompetensi Digital

Menurut Mendrofa (2018), Bolli & Pusterla (2022) dan Csordás (2020) beberapa dampak terkait dengan kompetensi digital antara lain :

1. Keahlian Teknis

Kompetensi digital dapat mendorong peningkatan keahlian teknis dari individu mengenai pengoperasian teknologi. Sehingga, individu dapat menggunakan berbagai program komputerisasi secara maksimal, serta dapat menggunakan alat teknologi lainnya.

2. Literasi Budaya Cetak

Melalui kompetensi digital yang baik, individu dapat memiliki kemampuan untuk memvisualisasikan pikiran mereka di media cetak (internet) sehingga ide yang mereka punya dapat diketahui oleh banyak orang. Selain itu, individu tidak harus memiliki buku cetak ataupun pergi ke perpustakaan dan ke toko buku untuk mencari literasi, semua telah disediakan oleh internet ataupun aplikasi-aplikasi.

3. Memiliki Kemampuan Meneliti

Individu yang memiliki kompetensi digital yang baik akan mendapatkan berbagai pengetahuan tentang berbagai informasi melalui media digital seperti ekonomi, politik hingga perkembangan budaya yang terjadi saat ini. Sehingga, individu dapat menggabungkan dan menganalisis informasi, hal ini tentunya dapat membantu

individu untuk membedakan mana informasi yang bersifat fakta ataupun bersifat opini serta melatih individu untuk mengobservasi lebih lanjut mengenai informasi yang didapat.

4. **Kepuasan Kerja**

Dengan memiliki kompetensi digital, hal ini akan memudahkan individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat. Oleh karena itu, kompetensi digital dapat meningkatkan kepuasan kerja individu tersebut.

5. **Pengangguran**

Kompetensi digital dibutuhkan dalam berbagai bidang, salah satunya menjadi persyaratan perusahaan untuk mencari calon pekerja dikarenakan sistem perusahaan tersebut sudah menerapkan digitalisasi. Sedangkan, banyak individu yang tidak mempunyai kompetensi digital, sehingga hal ini akan meningkatkan pengangguran.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sendiri bukan seberapa banyak *effort* yang seseorang keluarkan untuk bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, seperti gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Menurut Mangkunegara (2016) kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.1 Indikator Kepuasan Kerja

Widodo (2015) dalam Nabawi (2019), menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu :

1. **Gaji**

Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. **Pekerjaan itu sendiri**

Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. **Rekan kerja**

Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. **Atasan**

Atasan yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. **Promosi**

Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

2.2.2 Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan, faktor pekerjaannya dan faktor digitalisasi, Mangkunegara (2017) dan Bolli & Pusterla (2022). Faktor – faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Faktor Karyawan.** Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara

berpikir, persepsi dan sikap kerja. Setiap karyawan yang tumbuh subur di lingkungan yang penuh tantangan membutuhkan sesuatu yang membuat karyawan terus berpikir dan menggunakan kecerdasan, keterampilan, pendidikan, dan keahlian mereka untuk menghasilkan solusi. Pekerjaan yang tidak monoton dan menyediakan lingkungan yang menantang di mana karyawan membuktikan diri mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar.

2. Faktor Pekerjaan. Jenis pekerjaan, struktur organisasi, posisi, kualitas pengawasan, keamanan finansial, peluang untuk maju, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan itu sendiri tergantung dari kepribadian masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja:
 - 1) Faktor Individual : meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
 - 2) Faktor Sosial : meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
 - 3) Faktor utama dalam pekerjaan : meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. di samping itu, dengan diberikan apresiasi keterampilan, hubungan sosial di tempat kerja, Ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan secara adil dan baik Tentang pribadi dan pekerjaan.
3. Faktor Kompetensi Digital. Kompetensi digital telah digunakan untuk berbagai tujuan, terutama dalam konteks ketenagakerjaan, pendidikan dan pelatihan, serta pembelajaran lainnya. Menurut Bolli & Pusterla (2022) dengan adanya kompetensi digital membuat pekerjaan lebih menarik dan diikuti oleh peningkatan produktivitas kinerja. Hal ini dikarenakan kompetensi digital membuat sebuah pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif. Hal ini tentunya membantu individu mencapai manfaat dalam kehidupan sehari-hari sehingga dapat mendorong kepuasan kerja individu tersebut.

2.3 Pengangguran

Pengangguran dapat ditimbulkan oleh adanya penggantian tenaga manusia oleh mesin-mesin, bahan kimia dan kemajuan teknologi lainnya (Sukirno dalam Ngafifi, 2014). Pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tidak memiliki kompetensi bersaing di dunia kerja karena kurangnya keterampilan yang dibutuhkan dunia modern seperti penggunaan teknologi dan mesin/alat canggih. Pengangguran dapat terjadi bukan karena teknologinya, tetapi sumber daya manusianya yang belum siap dan mampu untuk menerima bahwa teknologi akan selalu berkembang sangat cepat. Sumber daya manusia diberi pengetahuan dan pelatihan bagaimana berinovasi dan memiliki sifat terampil dan kreatif. Sehingga kualitas sumber daya manusia lebih baik dari pada penggunaan mesin. Pengangguran juga bisa disebabkan karena kurangnya keterampilan dan rendahnya tingkat Pendidikan (Isnaini dan Lestari 2013).

2.3.1 Indikator Pengangguran

Menurut Permadhy & Sugianto (2020) dan Ishak (2017), indikator – indikator pengangguran antara lain :

1. Pendidikan
Pendidikan adalah bimbingan yang dilakukan secara sadar oleh pendidik kepada peserta didik dengan tujuan membentuk kepribadian yang utama secara jasmani dan rohani. Dalam indikator pengangguran, pendidikan yang dimaksud terkait dengan tingkat pendidikan, kualitas pendidikan serta jenis pendidikan tersebut.
2. Kondisi Negara

Kondisi Negara suatu negara mempengaruhi tinggi rendahnya pengangguran di negara tersebut. Salah satu contoh adalah adanya pemutusan hubungan kerja, yang disebabkan antara lain perusahaan yang menutup/mengurangi bidang usahanya akibat krisis ekonomi atau keamanan yang kurang kondusif; peraturan yang menghambat investasi, hambatan dalam proses ekspor impor, dan lain-lain.

3. Informasi

Informasi adalah data yang sudah diproses menjadi bentuk yang berguna bagi pemakai, dan mempunyai nilai pikir yang nyata bagi pembuatan keputusan pada saat sedang berjalan atau untuk prospek masa depan. Informasi yang dimaksud dalam indikator ini adalah tidak adanya informasi untuk mencari pekerjaan sesuai kemampuan atau keterampilan yang dimiliki individu, serta akses informasi yang minim, sehingga menyebabkan angka pengangguran meningkat.

2.3.2 Faktor – Faktor Pengangguran

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Khodijah Ishak (2017), faktor – faktor pengangguran antara lain :

1. Sedikitnya lapangan pekerjaan yang menampung para pencari kerja. Banyaknya para pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang dimiliki oleh Negara Indonesia.
2. Kurang meratanya lapangan pekerjaan, banyaknya lapangan pekerjaan di kota, dan sedikitnya perataan lapangan pekerjaan.
3. Belum maksimalnya upaya pemerintah dalam memberikan pelatihan untuk meningkatkan softskill, sehingga dapat meninggalkan budaya malas yang masih menjangkit para pencari kerja yang membuat para pencari kerja mudah menyerah dalam mencari peluang kerja.
4. Revolusi Industri 4.0
Setiap revolusi industri mewakili perubahan besar, kehidupan beralih dari pertanian ke manufaktur, orang-orang berpindah dari kota ke kota. Orang hidup dan bekerja menciptakan kebutuhan listrik dan produksi massal. Revolusi digital memasuki setiap industri yang mengubah lagi cara orang, bekerja, hidup, dan berkomunikasi. Revolusi industri 4.0 memperkuat apa yang ditemukan di revolusi ketiga. Komputer menjadi komputer super yang memungkinkan lebih banyak penggunaan kecerdasan buatan yang membutuhkan pemrosesan lebih banyak gambar dan logika dalam waktu yang lebih singkat.
5. *Society 5.0*
Society 5.0 bertujuan untuk mengintegrasikan ruang virtual dan fisik. Integrasi ini untuk mempermudah. Dengan memanfaatkan sistem yang sangat terintegrasi yang menyeimbangkan pembangunan ekonomi dan mengatasi masalah sosial, semuanya menjadi lebih mudah, terutama memperluas prospek pekerjaan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum perbedaan mendasar antara 4.0 dan 5.0 adalah Revolusi Industri 4.0 menitikberatkan pada aspek kerja otomatis. Sementara itu, era masyarakat 5.0 lebih menekankan pada perluasan prospek lapangan kerja dan optimalisasi tanggung jawab waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, yang keduanya bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup manusia, namun dengan cara yang berbeda.
6. Adanya kemajuan teknologi yang menggantikan manusia. Kemajuan teknologi tentu memberikan pengaruh yang baik bagi manusia dalam beberapa hal, tujuan dari kemajuan teknologi adalah untuk memudahkan manusia, namun ternyata kemajuan teknologi juga dapat memberikan dampak yang buruk, salah satunya adalah manusia digantikan oleh mesin. , sehingga pekerjaan semakin sedikit. Selain itu, kemajuan teknologi dapat di nilai dari kompetensi digital seseorang.

Kompetensi digital dibutuhkan dalam berbagai bidang, salah satunya menjadi persyaratan perusahaan untuk mencari calon pekerja dikarenakan sistem perusahaan tersebut sudah menerapkan digitalisasi. Sedangkan, banyak individu yang tidak mempunyai kompetensi digital, sehingga hal ini akan meningkatkan pengangguran.

7. Harapan tenaga kerja terlalu tinggi. Perusahaan dapat menetapkan standar tinggi yang tidak realistis untuk karyawan mereka dan mengharapkan mereka menjadi sangat terampil. Ekspektasi tinggi perusahaan terhadap stafnya berkontribusi dan menciptakan pengangguran.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis ini memerlukan kajian agar dapat membantu dugaan tentatif dalam penelitian, yang nantinya akan diperiksa oleh peneliti untuk kemudian dicari kebenarannya. Untuk penelitian selanjutnya menggunakan data.

2.4.1 Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi digital, hal ini dikarenakan dengan adanya digitalisasi membuat sebuah pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif. Selain itu, kompetensi di ranah digital menjadikan pekerjaan lebih variatif dan kreatif sehingga membuat pekerjaan menjadi memuaskan. Penelitian yang dilakukan oleh Bolli & Pusterla (2022) menunjukkan bahwa kompetensi digital berdampak positif terhadap kepuasan kerja, artinya digitalisasi membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan fleksibel sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh Hudek et al (2021) menyatakan bahwa pengaruh kompetensi digital atau digitalisasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja atau karir. Hasil penelitian lain juga mengatakan demikian yaitu dari Bisht et al (2021) mendapatkan hasil bahwa adanya kontrol akan digital berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H: Kompetensi Digital berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

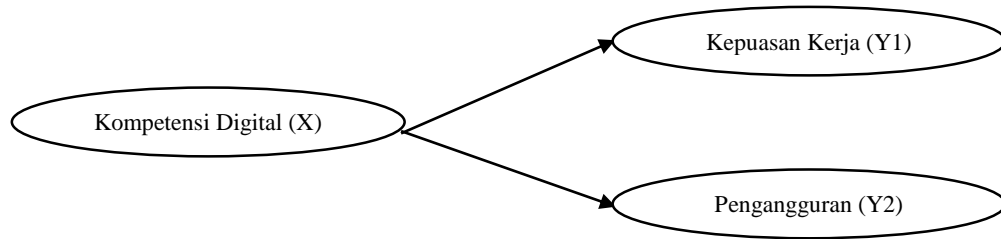
2.4.2 Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Pengangguran

Kompetensi digital mempengaruhi pengangguran, hal ini disebabkan karena dengan adanya kompetensi digital yang mumpuni maka dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru, sehingga dapat menarik masyarakat untuk bekerja dan pengangguran dapat teratasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Csordás (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi digital dengan tingkat pengangguran. Selain itu juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vinay (2002) yang mengatakan bahwa antara teknologi dan pengangguran berkorelasi negatif, yang artinya digitalisasi akan berpotensi mengurangi pengangguran yang ada. Hal ini juga didukung oleh Yugo (2021) menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan negatif terhadap tingkat pengangguran. Artinya kompetensi digital terbukti mampu menurunkan tingkat pengangguran di ketiga kelompok negara. Pengaruh terhadap penurunan tingkat pengangguran ini lebih besar dirasakan di negara berpendapatan rendah daripada di negara berpendapatan tinggi dan menengah.

H2: Kompetensi Digital berpengaruh negatif terhadap Pengangguran

2.5 Model Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel-variabel seperti Kompetensi digital, Kepuasan kerja dan Pengangguran peneliti dapat menggambarkan kerangka teoritis sebagai berikut :



Gambar 2.5 Model Penelitian

BAB 3 Metode Penelitian

3.1 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah luas yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ghozali, 2018). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PNS di Kabupaten Blora yang berjumlah 7181 orang.

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

Keterangan

n : Ukuran sampel/jumlah responden

N : Ukuran populasi

e : Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e = 0,1$

$$n = \frac{7181}{1 + 7181(0,1)^2}$$
$$n = \frac{7181}{72,81}$$
$$n = 98,62 \sim 100$$

Berdasarkan skala perhitungan diatas, maka sampel yang dijadikan responden pada penelitian ini minimal sebanyak 100 sampel dan penelitian ini mendapatkan sejumlah 125 sampel. Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Purposive sampling. Teknik *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Pertimbangan yang di tetapkan peneliti yaitu responden dianjurkan dari pegawai yang sudah

Berikut merupakan kriteria responden:

1. Responden merupakan PNS di wilayah Kabupaten Blora
2. Responden memiliki tingkat pendidikan terakhir minimal SMA
3. Responden bekerja di bidang yang berhubungan dengan digital

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian pendahuluan dengan jenis data kuantitatif, karena sumber data diperoleh melalui hasil survei angket pegawai Dinas di Kabupaten Blora, dan data yang diperoleh nantinya dalam bentuk digital. Data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan *software* SPSS kemudian dianalisis.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah survei kuesioner. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner adalah instrumen yang menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data mentah berupa sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner dapat digunakan untuk memperoleh informasi pribadi responden seperti pendapat, sikap, keinginan dan harapan responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mewakili pendapat atau jawaban dalam kuesioner yang ada. Menurut Sugiyono (2017), skala Likert dianggap sebagai skala yang mudah digunakan dalam kuesioner penelitian. Skala ini banyak digunakan oleh para peneliti

karena kemudahan penggunaannya. Skala likert ini menggunakan beberapa butir pertanyaan atau pernyataan dengan cara memberikan respon pada 5 titik pilihan pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan, yang biasanya terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Likert dalam Budiaji (2013)). Dalam kuesioner penelitian ini, peneliti menggunakan skala 1-5, dengan menggunakan sistem *favorable*, yaitu :

α 1 (STS) 2 (TS) 3 (N) 4 (S) 5 (SS)

Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Kemudian responden diminta untuk memberikan opini/pendapat pada setiap pertanyaan yang tertera pada kuesioner dengan cara memberi tanda centang (\surd) pada salah satu kolom skala yang sesuai dengan pendapat responden.

3.4 Alat Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2017), analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi secara sistematis dengan cara mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang ada dari responden, menyajikan data dari setiap variabel yang dijadikan penelitian, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dan kemudian membuat kesimpulan yang mudah dipahami untuk diri sendiri maupun orang lain. Data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan akan diolah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) Versi 25 dengan menggunakan teknik analisis data analisis korelasi sederhana. Setelah dikumpulkan, data akan diolah menggunakan uji statistik berikut :

3.4.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menyimpulkan dan memberikan gambaran karakteristik atau fitur dari suatu data. Analisis Statistik Deskriptif menampilkan informasi seperti nilai rata-rata (mean), median, mode, frekuensi, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum dari setiap variabel dalam set data baik dalam bentuk tabel maupun grafik (Latan, 2014, p. 3).

3.4.2 Uji Kualitas Data

3.4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan kuesioner dalam menerapkan fungsinya. Uji validitas dihitung dari nilai signifikansi koefisien korelasi (*pearson correlation*) pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu indikator dianggap valid jika nilai signifikansi $< 0,05$ (Krismawati, 2018).

3.4.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011) reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan stabil. Uji reliabilitas dievaluasi dengan nilai Cronbach's Alpha, dan semakin besar nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ /mendekati 1, maka data semakin reliabel.

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

3.4.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Azizah, 2020) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (KS) untuk pengujian normalitas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan probabilitas dengan nilai signifikansi 0,05. Keputusan didasarkan pada nilai koefisien asimp. Sig (1-tailed) lebih besar dari cutoff point 0,05, sehingga data residual memenuhi syarat normalitas.

3.4.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2021) uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Suatu model regresi yang baik maka akan menunjukkan tidak adanya korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolinieritas dilakukan dengan pendeteksian menggunakan *Tolerance* and *Variance Inflation Factor* (VIF). Sebuah model dikatakan tidak menunjukkan multikolinieritas apabila nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≤ 10 .

3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode scatterplot. Dasar analisis tersebut adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit), maka dapat diindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah nilai 0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji signifikan atau tidak hubungan tidak lebih dari satu variabel melalui koefisien regresinya (Ghozali, 2006). Analisis regresi linier sederhana juga dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Bentuk umum persamaan yang digunakan sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X$$

$$Y_2 = \alpha + \beta_2 X$$

Keterangan

Y1 : Kepuasan Kerja

Y2 : Pengangguran

X : Kompetensi Digital

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

3.4.4.1 Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (*adjusted R²*) mendekati 1 (semakin besar nilai *adjusted R²*) menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin kuat sehingga model dapat dikatakan layak. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (*adjusted R²*) mendekati 0 (semakin kecil nilai *adjusted R²*) menunjukkan bahwa sumbangan atau

kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin lemah sehingga dapat dikatakan kurang layak (Azizah, 2020).

3.4.4.2 Uji-F

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen dalam model regresi berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016, p. 96). Nilai F dan nilai probabilitas dapat digunakan untuk menentukan dampak. Alasan pengambilan keputusan dalam uji statistik F dapat ditunjukkan jika nilai F lebih besar dari 4 dan nilai signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan.

3.4.4.3 Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016, p. 97). Nilai signifikan dapat tercermin dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji-t menggunakan nilai signifikan sebesar 0,05. Kriteria untuk uji-t yaitu :

- a. Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti hipotesis diterima atau memiliki pengaruh
- b. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh