

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. *Gender*

a. Definisi *Gender*

Menurut Yoga Devanda Andriansyah (2020) berpendapat bahwa *gender* merupakan seperangkat karakteristik yang berhubungan dan yang membedakan *maskulinitas* dan *feminitas*. Karakteristik tersebut dapat mencakup jenis kelamin (laki-laki atau perempuan). *Gender* merupakan perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dari segi nilai dan perilaku.

Puspitawati (2013) menurutnya *gender* dijelaskan merupakan sebuah istilah yang diperkenalkan oleh para ahli untuk menjelaskan perbedaan antara perempuan dan laki-laki yang merupakan sebuah kodrat yang diberikan oleh Tuhan dan bersifat bentukan dari adat yang dipahami/dipelajari sejak kecil.

Menurut Marnawi (2016) *Gender* adalah perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilai-nilai mereka. *Gender* dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi dapat juga berpengaruh negatif. Hal ini dapat dikatakan positif apabila kinerja karyawan baik dan hasil pekerjaan karyawan dapat ditingkatkan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang jelas antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Laki laki dan perempuan umumnya memiliki kinerja yang berbeda.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Widodo (2015:131), mengemukakan bahwa “Kinerja adalah sebuah pencapaian dari seseorang untuk pekerjaan yang sudah di kerjakan sesuai dengan ukuran tertentu.” Kinerja sendiri merupakan sebuah konsep dari *kinetika energi kerja* yang merupakan serapan dari kata bahasa inggris yaitu *performance*. Menurut Wirawan (2013:5) Kinerja merupakan hasil dari dari suatu pekerjaan atau profesi yang didapatkan dari fungsi-fungsi atau indikator-indikator dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Dessler (2010:321) menuangkan pendapatnya bahwa kinerja ialah pengembangan lebih lanjut dari suatu proses pelatihan, komunikasi, media dan pengawasan dari sebuah motivasi individual. Kinerja tradisional adalah suatu kontra produktif karena adanya suatu penekanan manajemen kinerja pada suatu tujuan kinerja terpadu. Kinerja juga merupakan sebuah proses guna mengenali secara eksplisit bahwa untuk tercapainya semua fokus tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan didukung oleh lingkungan yang kompetitif.

Prestasi atau pencapaian yang baik dari seorang individu juga dapat dinilai dari kinerjanya yaitu dapat melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan capaian tujuan. Individu yang mempunyai kinerja baik selalu mempunyai keahlian, kemampuan dan keterampilan pada dirinya.

Adapun menurut Wilson Bangun (2013:231) hasil dari sebuah capaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang individu sesuai dengan kriteria pekerjaan (*job requirement*) ialah pengertian dari sebuah kinerja itu sendiri. Mangkunegara

(2015:67) memberikan penjelasan mengenai kinerja ialah hasil dari sebuah *output* capaian kerja seorang pekerja secara kualitas dan kuantitasnya yang baik sesuai dengan tanggung jawab yang diampunya.

Mulyasa (2016:62) mengutip kepada pendapat Stephen P. Robbin mengemukakan bahwa sebuah jawaban dari pertanyaan “Ketika seseorang sudah melaksanakan sebuah pekerjaannya, maka apa hasil capaiannya”. Kinerja sendiri merupakan kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja/target kerja, sedang aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapihan pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Berdasarkan penjelasan di atas yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi atau keahlian dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas serta kewajiban sebagai seorang karyawan dengan ukuran yang berlaku untuk karyawan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, maka setiap individu harus memiliki keinginan yang tinggi, pengetahuan yang luas, tanggungjawab, serta keterampilan kerja yang professional.

b. Penilaian Kinerja

Pencapaian kinerja karyawan dikatakan baik maka perlu adanya proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan ialah sebuah teknik untuk menentukan atau memahami tingkat dari kinerja karyawan, yang diukur melalui standar atau nilai-nilai yang telah ditetapkan ialah guna sebuah organisasi memantau dan mengkoordinir serta menganalisis kinerja karyawannya, sebagai

hasil dari pengembangan program atau kebijakan terkait sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah organisasi, penilaian kinerja pada dasarnya merupakan sebuah aspek yang sangat penting dalam suatu pengembangan sebuah organisasi atau perusahaan dalam hal ini sekolah atau dunia pendidikan.

Menurut Dirjen PMTK (Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi & Arifin (2012:26), penilaian kinerja tenaga kependidikan biasanya mempunyai dua fungsi utama, diantaranya :

- a. Guna mengevaluasi kemampuan karyawan (tenaga pendidik) dalam mempraktikkan semua kemampuan atau kompetensi yang diperlukan selama proses melaksanakan tanggung jawab. Sehingga, profil karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu analisis kebutuhan atau audit keterampilan bagi setiap karyawan yang digunakan untuk memperoleh kinerja karyawan.
- b. Sebuah penentuan jumlah kredit yang dihasilkan dari kinerja karyawan, dan tanggung jawab terkait dengan fungsi organisasi atau dunia pendidikan selama setahun berjalan. Kinerja karyawan dievaluasi sebagai bagian dari proses promosi karyawan dan pengembangan karir guna kenaikan jabatan dan peran fungsional.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Karakteristik individu merupakan sebuah perbedaan kinerja antara individu yang satu dengan yang lainnya dalam sebuah pekerjaan, daripada itu, individu yang lain dapat menghasilkan kinerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari sinergi beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan internal karyawan.

1. Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut yang merupakan bawaan sejak lahir yang kemudian berkembang seiring berjalannya waktu. Faktor-faktor internal/bawaan ini misalnya kemampuan diri (bakat), karakter, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang didapat dari pengembangan diri contohnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman, kemampuan atau *skills*, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan sebagainya. Dapat disimpulkan, semakin tinggi faktor-faktor internal dari seorang karyawan, maka akan semakin tinggi juga kinerja dari karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah faktor-faktor internal yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin rendah juga kinerja dari seorang karyawan tersebut.
2. Faktor-faktor lingkungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan sangat membutuhkan dukungan organisasi tempat ia bekerja seperti kenyamanan lingkungan kerja, rekan kerja yang kooperatif, atasan yang memberikan motivasi, dan lain sebagainya. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan.

3. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Menurut Wirawan (2012: 7-8), faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi meliputi keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sehubungan dengan faktor kinerja diatas, Wibowo (2017: 84) berpendapat bahwa ada berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a. Faktor personal (*Personal factor*), yaitu tingkat keterampilan, kemampuan dan potensi diri, motivasi serta komitmen individu.
- b. Faktor kepemimpinan (*Leadership factor*), yaitu suatu bimbingan atau pengaturan yang baik yang didapatkan dari perusahaan atau organisasi oleh karyawan tersebut, faktor ini ditentukan dari kualitas dorongan karyawan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor rekan kerja/tim (*Team factor*), yaitu faktor yang didapatkan dari rekan kerja, bagaimana kualitas yang diberikan oleh rekan kerja sehingga meningkatkan etos kerja yang berpengaruh kepada kinerja karyawan.
- d. Faktor sistem (*System factor*), yang didapatkan dari sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
- e. Faktor situasi (*Contextual/situation factor*), yang diperlihatkan oleh tekanan atau seberapa besar *pressure* dan perubahan lingkungan internal dan eksternal sebuah organisasi.

Berlandaskan hal diatas, terdapat dua aspek kinerja yaitu bersumber dari diri (internal) seperti faktor personal, serta yang bersumber dari luar (eksternal) seperti kepemimpinan, kelompok, sistem dan situasi. Sehingga dalam penelitian ini, variabel literasi digital termasuk ke dalam faktor personal sedangkan kontrak psikologis termasuk ke dalam faktor sistem.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryono (2018), indikator kinerja meliputi :

- a. Kualitas kerja, ialah bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugas dan kewajibannya yang dapat memenuhi target serta tujuan yang diharapkan.
- b. Ketergantungan, ialah sebuah kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal kehadiran serta penjelasan kerja.
- c. Kuantitas kerja, ialah sebuah hasil dari pekerjaan karyawan dalam periode waktu tertentu.
- d. Pengetahuan pekerjaan, ialah kompetensi dan wawasan yang dimiliki oleh seorang karyawan sebagai salah satu keunggulan diri.
- e. Kerjasama, ialah kemampuan bagaimana seorang karyawan mampu bekerja dalam tim, bersama rekan kerja secara kooperatif demi menyelesaikan tanggung jawab serta tugas yang telah ditetapkan.
- f. Inisiatif atau prakarsa, ialah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas tanpa menunggu arahan atau perintah dari atasannya.

- g. Adaptasi, ialah kemampuan berkembang atau penyesuaian diri seorang karyawan dalam lingkungan kerja atau dalam menyelesaikan tugas dalam berbagai kondisi.
- h. Pengambilan keputusan, ialah kemampuan untuk menyelesaikan masalah atau *problem solving* dari seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan.
- i. Kehadiran, ialah sejauh mana seorang karyawan tepat waktu tanpa banyak mangkir dari pekerjaan, kemudian mengamati periode istirahat yang ditentukan dan catatan kehadiran secara menyeluruh.
- j. Kesehatan, ialah kondisi kesehatan fisik maupun jasmani dari seorang karyawan saat melaksanakan tugas.

Menurut Wilson Bangun (2013:234) terdapat lima indikator guna mengukur kinerja karyawan, diantaranya :

- a. Kuantitas pekerjaan, indikator ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang diciptakan sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan oleh individu atau kelompok.
- b. Kualitas pekerjaan, setiap organisasi mempunyai standar atau persyaratan untuk menempati posisi yang dibutuhkan dalam organisasi. Karyawan harus mempunyai kualitas yang menjadi persyaratan tersebut.
- c. Ketepatan waktu, terdapat pekerjaan yang mempunyai karakteristik tertentu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, karena jika tidak diselesaikan tepat waktu dapat berdampak pada pekerjaan

yang lain, sehingga jika tidak diselesaikan secara tepat waktu dapat mengganggu aktivitas dan pekerjaan untuk divisi lainnya.

- d. Kehadiran, kehadiran merupakan salah satu hal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan karena dapat berdampak pada penyelesaian tugas pekerjaannya.
- e. Kemampuan kerja sama, dalam menjalani pekerjaan di sebuah organisasi tentunya karyawan diharuskan mempunyai kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja atau dalam tim, terdapat beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan bersama tim, sehingga dalam hal ini kemampuan kerja sama menjadi salah satu hal penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas, indikator yang diambil untuk mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini, ialah : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan kerja sama.

3. Literasi Digital

a. Pengertian Literasi Digital

Literasi digital merupakan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang karyawan dalam rangka mempersiapkan dan menghadapi revolusi industry 4.0. Dalam literasi digital terdapat enam literasi dasar terdiri dari literasi baca-tulis, sains, numerasi digital, finansial, serta budaya dan kewarganegaraan. Kemajuan

Menurut Fazio (2015) literasi digital juga di definisikan sebagai sebuah kemampuan dari seorang individu untuk memahami, menilai, menganalisis, mengatur dan mengolah sebuah informasi yang terdapat pada teknologi digital,

dalam hal ini merupakan kemampuan diberbagai bidang teknologi serta memahami informasi yang ada di dalam teknologi tersebut serta tentunya memahami dampak yang diperoleh dari sebuah informasi digital untuk diri sendiri atau masyarakat sekitar.

Menurut Ferrari (2013:2) mengemukakan bahwa literasi digital didefinisikan secara luas sebagai penggunaan TIK yang percaya diri, kritis dan kreatif sebagai tujuan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, kemampuan individu itu dalam bekerja, pembelajaran, waktu yang senggang, inisiatif serta dalam masyarakat. Literasi digital adalah kemampuan kunci transversal yang dapat memudahkan kita untuk memperoleh kompetensi kunci lainnya seperti bahasa, matematika, pengetahuan untuk belajar, serta kesadaran budaya. Keterampilan tersebut merupakan keterampilan yang harus dimiliki pada abad 21 ini oleh semua warga negara untuk memastikan partisipasinya dalam dunia masyarakat dan ekonomi negara.

Marguna & Singasari (2020:106) berpendapat bahwa literasi digital merupakan kemampuan TIK yang meliputi penggunaan komputer untuk mengambil informasi, mengevaluasi, menyimpan, membuat, menyajikan berbagai informasi teknologi, cara berkomunikasi serta kemampuan pada jaringan kolaboratif dunia *online*.

Menurut Muizu & Budiarti (2017:734) literasi digital mempunyai konsep ialah sebuah tujuan dari gerakan *multi-faced*, yang menciptakan sebuah teknologi baru dari berbagai bidang serta keterampilan yang dapat berkembang pesat. Individu dalam memahami literasi digital ini mampu dalam memahami berbagai

media digital yang digunakan untuk mencari informasi, kemudian individu dituntut bersikap kritis terhadap semua informasi yang didapatkan dalam media teknologi dalam hal ini seorang individu harus dapat menyaring informasi yang layak digunakan dan diperoleh mengingat daya serap di internet sangat tidak terbatas, serta kemampuan individu dalam menggunakan alat digital untuk melakukan komunikasi dengan berbagai media yang tersedia pada dunia digital. Literasi digital dapat dianalisis menggunakan keterampilan dari berbagai bidang ilmu informasi, studi media, dan teori komunikasi.

Menurut Pilgrim dan Martinez (2013) Definisi literasi selalu berkembang sesuai dengan perubahan zaman. Pada abad ke-21, definisi literasi semakin lebih jelas yaitu kemampuan untuk menggunakan teknologi untuk mengumpulkan dan transfer pengetahuan atau kadang disebut juga “Literasi Abad 21” yang diuraikan sebagai berikut :

- a. Literasi Informasi, dahulu digunakan untuk mengetahui keterampilan membaca yang diperlukan untuk memperoleh informasi dan memecahkan masalah.
- b. Multiliterasi, menggambarkan seberapa teliti individu membaca dan menulis dalam kehidupan yang berisi berbagai teks, seperti buku, majalah, seni, film, dll
- c. Literasi Baru, bergantung pada peran teknologi baru yang dibutuhkan tentang berbagai cara memahami dan mengkomunikasikan makna yang disajikan dalam berbagai media dan kategori sebagai bagian dari literasi.

Berdasarkan penjelasan di atas yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa literasi digital merupakan sebuah kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan terkait pemahamannya dalam menggunakan teknologi, mendapatkan berbagai informasi melalui berbagai media digital yang kemudian dapat memberikan kemudahan karyawan dalam menyelesaikan tugas serta kewajibannya.

b. Manfaat Literasi Digital

Literasi digital mempunyai manfaat penting bagi setiap individu. Menurut sebuah studi oleh *British Computer Society (BCS)* menunjukkan bahwa 90% pengusaha menganggap bahwa literasi digital sangat bermanfaat bagi karyawan dan tentunya bagi perusahaan, karena di zaman sekarang ini hampir semua pekerjaan berkaitan dengan teknologi. Menurut (Liansari & Nuroh, 2018) berpendapat bahwa ada 10 manfaat penting dari adanya literasi digital:

- a. Hemat waktu, karena untuk mencari dan menemukan informasi ini juga lebih mudah, dalam beberapa kasus layanan juga disediakan secara online untuk menghemat waktu karena tidak perlu mengunjungi tempat secara langsung ke tempat pelayanan.
- b. Belajar lebih cepat, alih-alih mencari referensi cetak lebih cepat dengan aplikasi.
- c. Hemat, saat ini terdapat banyak aplikasi khusus yang berisi seputar perbandingan diskon produk dengan penggunaan yang tepat maka akan sangat menghemat pengeluaran.

- d. Buat lebih aman, sumber informasi yang dapat di akses dan berharga di internet sangat banyak, dapat menjadi sebuah referensi sesuai kebutuhan dengan tepat.
- e. Selalu mendapatkan informasi terbaru, adanya aplikasi yang canggih sekarang ini sangat membantu seseorang dalam memperoleh informasi terbaru.
- f. Selalu terhubung, memanfaatkan dan memakai berbagai aplikasi berbasis komunikasi yang dapat membuat satu individu dengan individu lainnya selalu terhubung.
- g. Membuat keputusan yang lebih baik, individu dapat membuat keputusan yang lebih baik dan bijak karena dapat mencari berbagai informasi yang dibutuhkan, mengevaluasi dan mengimplikasikan dalam kehidupan.
- h. Membantu pekerjaan, pekerjaan di zaman sekarang ini banyak sekali berbasis teknologi, sehingga dapat mempermudah individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- i. Membuat lebih bahagia, pada beberapa aplikasi banyak sekali konten hiburan yang dapat menyegarkan pikiran suatu individu.
- j. Mempengaruhi dunia, kontribusi pikiran dari berbagai penjuru dunia menjadi sebuah manifestasi yang dapat membuat dunia menjadi lebih baik dari berbagai sumber.

c. Elemen Literasi Digital

Menurut Wheeler (2012), mengemukakan bagian penting dalam literasi digital berkaitan dengan setiap keterampilan yang harus dikuasai dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Wheeler mengidentifikasi terdapat Sembilan faktor dalam dunia literasi digital, diantaranya :

- a. *Creating Conten*, membuat berbagai konten yang berbeda dan menarik guna memberikan informasi kepada khalayak dengan memanfaatkan berbagai aplikasi.
- b. *Organising and Sharing Conten*, menciptakan berbagai informasi yang sangat bermanfaat untuk sekitar dengan menandai berbagai sumber serta menyimpannya di tempat yang dapat di jangkau masyarakat.
- c. *Reusing and Reporpusing*, mengadaptasi, memodifikasi berbagai konten yang kemudian dikembangkan kembali menjadi informasi yang lebih berkembang.
- d. *Social Networking*, keterampilan untuk berjejaring sehingga membantu untuk belajar lebih efektif dan efisien baik secara formal maupun informal.
- e. *Transliteracy*, dapat mempergunakan berbagai aplikasi yang berbeda untuk pemanfaat dan pembuatan konten.
- f. *Self-Broadcasting*, menggunakan penerbitan individu sendiri dan berbagai konten pribadi untuk di sebarakan ke khalayak.
- g. *Flltering and Selective Conten*, memanfaatkan berbagai teknologi untuk mencari dan menemukan informasi, kemudian menyusun dan menyimpan informasi tersebut ke tempat yang mudah diakses umum.

- h. *Maintining Privacy*, pemahaman terkait bahayanya teknologi online jika tidak digunakan secara bijak.
- i. *Managing Identity*, menggunakan identitas yang berbeda dengan bijak untuk menggunakan platform atau aplikasi lainnya demi keamanan.

d. Indikator Literasi Digital

Jurnal Muizu dan Budiarti (2017:735) Mendikbud menjelaskan di kegiatan seminar *Transformational and 21st Century Learning* terdapat 4 kompetensi pada literasi digital yang kemudian menjadi indikator dalam penelitiannya yang disebut sebagai 4C, yakni :

- a. *Critical Thinking and Problem Solving* (berpikir kritis dan menyelesaikan masalah)

Pada kompetensi literasi digital yang pertama ini, seorang individu diharuskan mempunyai pemikiran yang kritis dalam pemanfaatan berbagai media teknologi dan berbagai aspek guna menyelesaikan permasalahan yang dihadapi secara logis dan rasional.

- b. *Creativity* (Kreativitas)

Kemampuan ini dalam literasi digital bagaimana seorang individu mempunyai berbagai inovasi terbaru dan segar terhadap sebuah konten yang akan dibuat dan disebarkan kepada masyarakat dengan memperhatikan kebermanfaatan serta nilai-nilai yang ada.

c. *Communication Skills* (kemampuan berkomunikasi)

Kemampuan ini merupakan sebuah kecakapan komunikasi yang harus dimiliki oleh seorang individu, seiring dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi yang tersedia berbagai jenis media komunikasi yang ada diharapkan mampu meningkatkan kemampuan berkomunikasi setiap individu, kemudian semakin canggihnya teknologi mampu menjalin komunikasi ke berbagai penjuru dunia menggunakan bahasa-bahasa di negara lain. Kemampuan berkomunikasi ini tentunya harus dengan memperhatikan kesopanan dan etika yang berlaku di negara kita, termasuk penggunaan bahasa sesuai dengan EYD (Ejaan Yang Disempurnakan). Kecerdasan seseorang tercermin dalam bagaimana ia berkomunikasi yang cerdas sehingga pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan tidak terjadi kesalahpahaman penerimaan/penyampaian informasi.

d. *Ability to Work Collaboratively* (kemampuan bekerja sama)

Perkembangan media teknologi dan informasi sekarang ini seharusnya mampu menjadikan dan memberikan kemudahan seseorang dalam berbagai aspek, salah satunya aspek bekerja sama dengan tim di dalam dunia kerja. Berbagai media teknologi yang semakin canggih tentunya dapat memberikan kemudahan antar karyawan dalam berkolaborasi menyelesaikan pekerjaan guna mencapai target perusahaan atau organisasi, kemudian kemajuan teknologi seharusnya mampu menjadikan seorang karyawan semakin tinggi tingkat kerjanya dan menghilangkan sifat anti-sosial setiap karyawan.

Menurut Marguna & Sangiasseri (2020:109), berikut indikator literasi digital :

- a. Pengetahuan terkait TIK dan informasi literasi.
- b. Kemampuan TIK yang memadai.
- c. Dalam menyelesaikan pekerjaan memanfaatkan kemudahan TIK.
- d. Penyelesaian tugas yang lebih cepat dengan menggunakan TIK, karena pada dasarnya TIK mampu memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan jika dipelajari dengan cermat.
- e. Penggunaan TIK membuat hasil pekerjaan lebih akurat dan berkualitas.

Menurut Herman dan Batubara (2017:52) mengemukakan bahwa kemampuan dasar Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam hal ini literasi digital, diantaranya :

- a. Pengoperasian komputer, ialah kemampuan dalam menggunakan perangkat komputer, bagaimana menyalakan dan menghidupkan komputer, menggunakan berbagai perangkat lunak yang tercantum pada perangkat komputer, menginstal berbagai aplikasi sesuai dengan kebutuhan dan berbagai kemampuan yang dibutuhkan dalam menjalankan perangkat komputer.
- b. *Software* aplikasi, yaitu mampu menjalankan berbagai perangkat lunak di perangkat komputer, beberapa perangkat lunak dan aplikasi yang ada di dalam komputer yang dapat memberikan kemudahan dalam bekerja ialah *Microsoft Office* seperti *Ms. Word, Ms. Excell, Power Point*. Lebih berkembang lagi sekarang perangkat google seperti *Google drive, google docs, spreadsheet, google calender, google form, google site*, dan masih banyak lagi.

- c. Internet, kemampuan dalam memanfaatkan dan menggunakan internet seperti untuk mencari informasi yang dibutuhkan. Internet juga dapat menjadi media komunikasi yang lebih luas, maka dari itu seorang karyawan diharuskan mampu mempunyai keterampilan internet guna menunjang pekerjaannya.
- d. Laman *website*, kemampuan menggunakan berbagai perangkat *website* seperti google, yahoo, dsb. Mengetahui berbagai keyword guna mendapatkan pencarian yang tepat.

Menurut Ferrari (2013:4) terdapat 5 (lima) indikator dalam literasi digital, yaitu mencakup :

- a. Kemampuan mengelola informasi digital : yaitu bagaimana seorang karyawan mampu mengidentifikasi, mengevaluasi dan mengelola berbagai jenis informasi digital yang relevan melalui berbagai sumber daya teknologi berbasis *online* dengan tujuan dari sebuah informasi digital yang dibutuhkan.
- b. Kemampuan komunikasi digital : yaitu kemampuan berkomunikasi dengan menggunakan perangkat digital secara *online* yang dapat menghubungkan dengan orang lain tanpa batasan jarak dan waktu, kemudian dapat berkolaborasi dalam berbagai hal melalui TIK.
- c. Kemampuan pembuatan konten : yaitu kemampuan dalam menciptakan suatu hal baru atau informasi yang baru yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun lingkungan sekitar dengan memperhatikan berbagai hak kekayaan intelektual dan lisensi secara hati-hati.
- d. Kemampuan pengamanan data : semakin canggihnya teknologi tidak hanya berdampak positif bagi kehidupan dapat juga berdampak negatife, dengan

kemajuan teknologi ini tentu adanya oknum yang tidak bertanggung jawab yang dapat merugikan berbagai pihak. Seseorang karyawan diharapkan mampu mempunyai kemampuan pengamanan data guna perlindungan identitas diri atau perusahaannya, perlindungan data penting, serta penggunaan yang aman dalam jangka waktu panjang.

- e. Kemampuan pemecahan masalah : yaitu tentang bagaimana menganalisis sumber daya digital sesuai dengan kebutuhannya, membuat keputusan yang relevan dan bijak secara rasional sesuai dengan kebutuhan tentang informasi digital, teknologi juga dapat membantu penyelesaian masalah dengan mencari berbagai sumber informasi yang tersedia pada media teknologi digital baik masalah teknis maupun nonteknis.

Dari berbagai indikator diatas yang dijelaskan beberapa ahli, maka indikator yang akan digunakan dalam literasi digital untuk mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini diantaranya : kemampuan mengelola informasi digital, kemampuan komunikasi digital, kemampuan pembuatan konten, kemampuan pengamanan data, dan kemampuan pemecahan masalah.

4. Kontak Psikologis

a. Pengertian Kontrak Psikologis

Dalam ilmu psikologi, psikologi ialah ilmu pengetahuan yang mempelajari perilaku manusia dalam hubungannya dengan lingkungan (Sarwono,2019). Sedangkan menurut Walgito (2014) psikologi didefinisikan sebagai ilmu

pengetahuan yang mempelajari perilaku atau aktivitas sebagai manifestasi/penjelmaan kehidupan jiwa.

Menurut Marrison & Robinson (2015) kontrak psikologis merupakan sebuah perjanjian atau kontrak yang bersifat informal tidak tertulis bagi seorang karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Utaminingsih (2014) Kontrak kerja dan kontrak psikologis berbeda secara signifikan ketika kontrak kerja dengan jelas menetapkan hak dan kewajiban karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya. Kemudian pada kontrak kerja terdapat rincian jabatan serta *jobdesk* pekerjaan dari karyawan tersebut dengan jelas dan terperinci.

Menurut Kotter (2015) Kontrak psikologis merupakan sebuah kontrak yang bersifat implisit antara seorang individu dan organisasinya yang menspesifikkan pada apa yang masing-masing harapkan satu sama lain untuk saling memberi dan menerima dalam suatu hubungan kerja.

Yuhansyah (2018) menyatakan bahwa kontrak psikologis merupakan serangkaian ekspektasi yang dimiliki seseorang individu menyangkut apa yang dia kontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan organisasi sebagai balas jasa. Kontrak psikologis secara tidak langsung dapat memberikan rangsangan kepada para karyawan untuk bekerja dengan baik serta sesuai dengan peraturan perusahaan sehingga menciptakan SDM yang handal dan mempunyai komitmen yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terpenuhiya kontrak psikologis dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja karyawan.

Menurut Darmawan (2018) kontrak psikologis (*psychological contract*) merupakan perjanjian informal dan tidak tertulis mengenai hak dan kewajiban karyawan dalam organisasi dalam hubungan kerja. Menurut Marnisah (2019) sudut pandang pekerja atau buruh dalam kontrak psikologis dalam hubungan pekerjaan mencakup hal-hal berikut : 1.) Memberikan kepercayaan kepada manajemen organisasi memegang janji untuk melaksanakan kesepakatan; 2.) Mendapat sikap yang adil, konsisten dan peduli; 3.) Keselamatan karyawan; 4.) Kesempatan untuk menunjukkan keahlian karyawan; 5.) Peluang karir dan kesempatan untuk pengembangan keahlian; 6.) Keterlibatan dan pengaruh. Sudut pandang dari pemberi kerja, kontrak psikologis mencakup beberapa hal berikut : 1.) Komitmen; 2.) Kemampuan/kompetensi; 3.) Usaha; 4.) Kerelaan; 5.) Loyalitas.

Berdasarkan penjelasan di atas yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologis merupakan perjanjian yang bersifat *implisit*, tidak tertulis, tentang harapan yang dimiliki oleh setiap karyawan sebagai imbal jasa atau kontribusi waktu, pikiran, tenaga, sikap yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Pelanggaran kontrak psikologis dapat menimbulkan penurunan motivasi kerja karyawan, komitmen organisasi, rasa ketertarikan dengan perusahaan maupun pekerjaan sehingga dapat menimbulkan dampak yang sistematis atau menyeluruh, dikatakan sistematis karena perilaku tersebut dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan baik individu maupun secara tim, yang pada akhirnya akan berpengaruh kepada kinerja perusahaan. Tidak hanya itu pelanggaran terhadap kontrak psikologi juga berdampak pada timbulnya prokrastinasi kerja, kemalasan sosial, tindak indisipliner, *fraud* atau karyawan

memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya terpenuhinya kontrak psikologi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang disinyalir dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bentuk-bentuk Kontrak Psikologis

Menurut Darmawan (2018) kontrak psikologis dibagi kedalam empat bentuk yaitu :

a. Transactional Contract

Transactional contract atau kontrak transaksional merupakan bentuk perjanjian jangka pendek dan berfokus pada aspek pertukaran ekonomis (uang) dengan jenis pekerjaan yang sempit dan keterlibatan karyawan yang sedikit dalam organisasi. Oleh karena itu hubungan yang terjalin dibangun tidak berdasarkan jangka waktu bekerja yang lama. Hubungan kerja dalam kontrak transaksional akan berakhir ketika kinerja karyawan dianggap buruk atau kontrak tertulis berakhir. Terdapat dua dimensi utama dalam kontrak transaksional, yaitu :

- 1) *Narrow*, yaitu karyawan hanya diwajibkan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan perintah organisasi. Organisasi membatasi keterlibatan karyawan dalam organisasi dan memberikan kesempatan terbatas untuk pelatihan dan pengembangan
- 2) *Short term*, karyawan tidak memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi selamanya dan berkomitmen untuk bekerja hingga batas waktu tertentu. Organisasi menawarkan hubungan kerja yang hanya untuk jangka waktu tertentu dan tidak berkewajiban untuk menjamin karir karyawan jangka panjang.

b. Relational Contract

Relational contract atau kontrak relasional memiliki jangka waktu yang panjang dan berakhirnya tidak dapat ditentukan. Jenis kontrak ini juga melibatkan faktor sosio-emosional seperti kepercayaan, keamanan dan loyalitas. Terdapat dua dimensi kontrak relasional yaitu :

- 1) *Stability*, karyawan diwajibkan untuk bekerja pada organisasi untuk jangka waktu yang relatif lama dan melakukan hal-hal lain untuk mempertahankan pekerjaannya. Organisasi dalam hal ini menawarkan kompensasi yang stabil dan hubungan kerja jangka panjang.
- 2) *Loyalty*, karyawan diwajibkan untuk mendukung organisasi, menunjukkan kesetiaan dan komitmen terhadap kebutuhan dan kepentingan organisasi. Selain itu, karyawan diharapkan menjadi anggota organisasi yang baik. Sebaliknya organisasi memberikan komitmen untuk menjamin kesejahteraan dan kebutuhan karyawan beserta keluarganya.

c. *Balanced*

Balanced merupakan bentuk perjanjian yang dinamis dan terbuka, dikondisikan pada keberhasilan ekonomi perusahaan dan kesempatan pekerja untuk mengembangkan keuntungan karir. Pekerja dan perusahaan berkontribusi besar untuk belajar dan pengembangan masing-masing. Imbalan kepada pekerja didasarkan pada kinerja dan kontribusi untuk perusahaan, terutama dalam menghadapi perubahan tuntutan karena tekanan pasar. Terdapat tiga dimensi dalam kontrak yang seimbang, yaitu:

- 1) *External employability*, yaitu pengembangan karir pada tenaga kerja eksternal. Karyawan diwajibkan untuk mengembangkan keterampilan berharganya. Perusahaan telah berkomitmen untuk meningkatkan kerja jangka panjang pekerja di luar organisasi serta didalamnya.
- 2) *Internal advancement*, yaitu karir dalam pasar tenaga kerja internal. Karyawan diwajibkan untuk mengembangkan keterampilan yang dihargai oleh perusahaan saat ini. Perusahaan telah berkomitmen untuk menciptakan peluang pengembangan karir pekerja dalam perusahaan.
- 3) *Dynamic performance*, yaitu karyawan wajib untuk berhasil melakukan hal baru dan tujuan yang lebih menuntut, yang dapat berubah di masa depan, untuk membantu perusahaan menjadi tetap kompetitif. Perusahaan telah berkomitmen untuk mempromosikan pembelajaran terus menerus untuk membantu karyawan berhasil mengeksekusi dan meningkatkan standar kinerja.

d. Transitional

Transitional merupakan bukan kontrak psikologis yang terbentuk sendiri, tapi kognitif menyatakan konsekuensi dari perubahan organisasi dan transisi yang berada bertentangan dengan pengaturan kerja yang ditetapkan sebelumnya.

Terdapat tiga dimensi kontrak transisi, yaitu :

- 1) *Mistrust*, karyawan percaya bahwa perusahaan tidak konsisten dalam mengirimkan sinyal niat; karyawan tidak percaya kepada perusahaan. Perusahaan menyembunyikan informasi penting dari karyawan. Perusahaan tidak percaya terhadap pekerjanya.

- 2) *Uncertainly*, karyawan tidak pasti mengetahui sifat kewajibannya sendiri bagi perusahaan. Perusahaan mengukur dan menilai karyawan yang tidak pasti mengenai komitmen masa depan perusahaan kepadanya.
- 3) *Erosion*, karyawan mengharapkan untuk menerima lebih sedikit keuntungan masa mendatang darinya kontribusi untuk perusahaan dibandingkan dengan masa lalu; mengantisipasi penurunan terus di masa depan. Perusahaan memiliki perubahan yang mengurangi upah karyawan dan manfaat, mengikis kualitas kehidupan kerja dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

c. Indikator Kontrak Psikologi

Menurut Darmawan (2018) indikator kontrak psikologis diantaranya :

- a. Tingkat Harapan
- b. Persepsi Karyawan
- c. Adanya kesamaan persepsi

Menurut Utaminingsih (2014) indikator kontrak psikologis terdiri dari :

- a. Pengembangan karier, upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.

- b. Kebebasan kerja, adalah kebebasan atau wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dalam mengatur dan melaksanakan pekerjaannya serta mengatasi masalah yang ada di dalamnya.
- c. Suasana kerja, kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- d. Penghargaan finansial, segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan lain yang berupa uang.
- e. Penghargaan non finansial, adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang atau kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan fisik atau psikologis dari tempat seorang bekerja.
- f. Kepedulian instansi atas kesejahteraan karyawan, adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat

Dari beberapa indikator diatas, maka indikator yang akan digunakan dalam kontrak psikologis untuk mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini diantaranya : pengembangan karier, penghargaan finansial, penghargaan non finansial, suasana kerja, dan kepedulian instansi atas kesejahteraan karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini sebagai bahan pertimbangan maka menggunakan penelitian terdahulu untuk menjadi perbandingan dan bahan referensi agar dapat memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang peneliti gunakan :

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Noer Aisyah Barlian (2016) Jurnal Issue Vol 12 No 1 (2016) ISSN: 2301-8267 DOI: https://doi.org/10.31967/relasi.v12i1.82	Pengaruh Tipe Kepribadian , Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember	- Tipe Kepribadian - Kontrak Psikologis - Komitmen Organisasi - Motivasi - Kepuasan kerja - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) - Kinerja Karyawan	Metode penelitian explanatori	Hasil penelitian yaitu variabel tipe kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Variabel kontrak psikologis, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Tipe variabel kepribadian dan kontrak psikologis dan tidak

					berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. dan variabel komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Emmy Ermawati (2017) Jurnal volume 1 No 2 – Juli 2017 DOI: https://doi.org/10.30741/assets.v1i2.32	Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang	- Kontra Psikologis - Komitmen Organisasi - Kinerja Karyawan	Metode penelitian menggunakan alat analisis yaitu regresi dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan.	Hasil penelitian ini yaitu kontrak psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Saefudin, Bambang Dwi Suseno & Uli Wildan Nuryanto (2019) Vol. 14, No 2, Oktober 2019 DOI: http://dx.doi.org/10.35448/jte.v14i2.6480	Peran Kontrak Psikologis Sebagai Pengungkit Kinerja Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu Banten	- Kontrak Psikologis - Kinerja	Metode pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kontrak psikologis. Kedua, disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan

					<p>signifikan terhadap kontrak psikologis. Ketiga, kontrak psikologis mampu berperan sebagai variabel intervening yaitu positif dan signifikan dalam hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Keempat, kontrak psikologis mampu berperan sebagai variabel intervening yaitu positif, namun tidak signifikan dalam hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kelima Kontrak Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Keenam disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai UPT. PPN Karangantu.</p>
4.	Devy Sofyanti & Topan Setiawan (2020)	Pengaruh Kontrak Psikologis dan	- Kontrak Psikologis	Metode penelitian menggunakan	Hasil analisis, didapat temuan sebagai berikut: (1) secara

	<p>Vol 02 No 02 September 2020 E-ISSN 2686 5661 DOI: https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.350</p>	<p><i>Psychological Well Being</i> Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada PT. Asia KapitalIndo Jakarta</p>	<p>- <i>Psychological Well Being</i> - Kinerja Karyawan</p>	<p>metode kuantitatif,, teknik sampling yang digunakan adalah sensus.</p>	<p>bersama-sama atau simultan kontrak psikologis dan <i>psychological well being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) secara parsial kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) secara parsial <i>psychological well being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Stevan Asalamtama Purba (2020) Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol 16 (2020): Issue 2 DOI: https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.150</p>	<p>Analisis Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>- Kontrak Psikologis - Komitmen Organisasi - Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan program SPSS.</p>	<p>Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang di ajukan, yaitu Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Segar Husada Lampung Selatan.</p>
6.	<p>Ihsan S. Abd. Razak (2022)</p>	<p>Pengaruh Karakter,</p>	<p>- Karakter</p>	<p>Metode analisis</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan</p>

	<p>Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset) Vol. 6, No. 2, hal 220-233 e-ISSN : 281-2262 p-ISSN : 2579-4744</p> <p>DOI: https://doi.org/10.32529/jim.v6i2.2399</p>	<p>Kompetensi dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muhammadiyah Luwuk</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi digital - Literasi digital - Kinerja pegawai 	<p>regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25.</p>	<p>bahwa secara simultan karakter, kompetensi dan literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara parsial karakter dan literasi digital berpengaruh tidak signifikan sementara kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
7.	<p>Muhamad Tsani Farhan, Henry Eryanto & Ari Saptono (2022)</p> <p>Volume 2 ISSUE 6 (2022) E-ISSN: 2809-6851 P-ISSN: 2809-6851</p> <p>DOI: https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.265</p>	<p>Pengaruh Literasi Digital dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha UMKM (Studi pada UMKM Sektor <i>Food and Beverage</i> di Jakarta Selatan)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Literasi Digital - Orientasi Kewirausahaan - Kinerja 	<p>Metode yang digunakan adalah metode <i>proportional random sampling</i>, dengan metode analisis data jalur (<i>path analysis</i>).</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa literasi digital dan orientasi kewirausahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja usaha UMKM, begitu juga dengan literasi digital dimediasi oleh orientasi kewirausahaan terhadap kinerja usaha UMKM pada sektor food and beverage di Jakarta Selatan.</p>
8.	<p>Surya Dharma (2022)</p>	<p>Pengaruh Kecakapan Literasi Digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Literasi Digital - Kinerja 	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini</p>	<p>Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa ada</p>

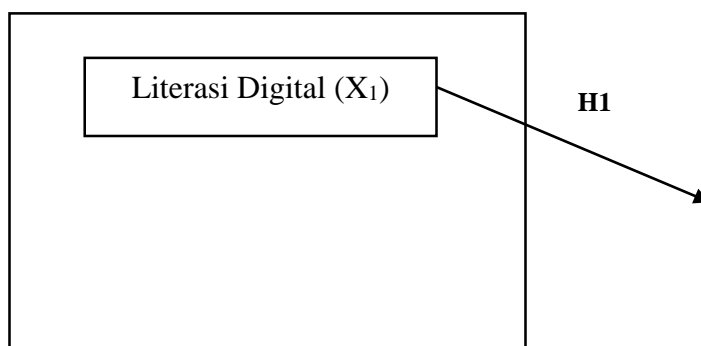
	<p>Vol. 17, No. 2, Tahun 2022 e-ISSN 2548-6780 p-ISSN 1907-4034</p> <p>DOI: 10.23917/jmp.v17i2.17569</p>	<p>Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Kabupaten Gowa</p>		<p>adalah teknis sampling acak proporsional.</p>	<p>pengaruh positif dan signifikan dari keterampilan literasi digital pada kinerja guru SMK, dan kontribusi atau pengaruh dari keterampilan literasi digital terhadap kinerja guru sebesar 39%.</p>
9.	<p>Trisnawati, Murnaria Manalu & Mukti Amini (2022)</p> <p>Jurnal Basicedu Vol 6 No 6 Tahun 2022, e-ISSN : 2580-1147 p-ISSN 2580-3735</p> <p>DOI: https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4089</p>	<p>Hubungan Kinerja dan Keterampilan TIK Guru terhadap Hasil Belajar dan Literasi Digital Siswa Kelas Tinggi Sekolah Dasar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja - Keterampilan TIK Guru - Hasil Belajar - Literasi Digital 	<p>Metode kualitatif dengan pendekatan survei korelasional.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kinerja guru dengan hasil belajar Siswa, keterampilan tik guru dengan hasil belajar siswa, kinerja guru dengan literasi digital siswa, keterampilan tik guru terhadap literasi digital siswa, kinerja dan keterampilan tik guru terhadap hasil kerja siswa.</p>
10.	<p>Bidasari, Goso, Sahrir & Rahmad Solling Hamid (2023)</p>	<p>Peran Literasi Keuangan dan Literasi Digital dalam Meningkatkan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Literasi Keuangan - Literasi Digital - Kinerja 	<p>Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier.</p>	<p>Hasil dari ini Studi ini memperoleh informasi bahwa literasi keuangan dan literasi digital</p>

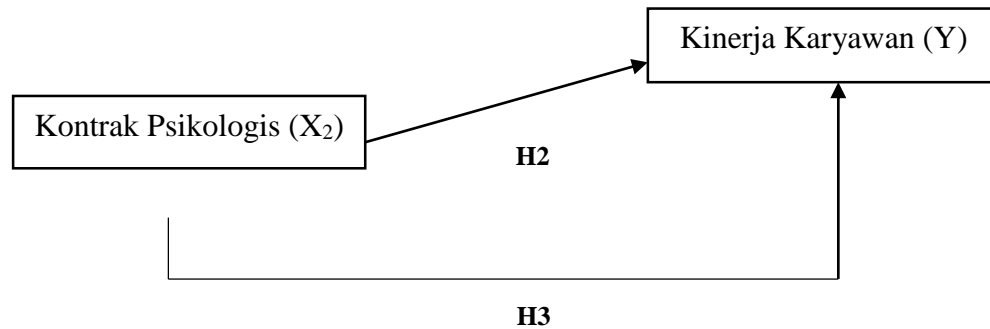
Volume 7 Nomor 2, April 2023 e-ISSN : 2548- 9224 p-ISSN : 2548- 7507 DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1404	an Kinerja UMKM			memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM.
--	--------------------	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan salah satu elemen yang sangat penting dari sebuah organisasi atau perusahaan dan mempunyai peran yang sangat besar, sehingga karyawan harus mempunyai mutu serta kualitas dan kinerja yang memadai guna menunjang dan menciptakan SDM yang unggul. Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting menjadi salah satu konsen yang harus diperhatikan setiap organisasi atau perusahaan, karena dapat berdampak kepada keberhasilan suatu lembaga atau perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini berfokus pada aspek yang dapat mempengaruhi kinerja yakni literasi digital dan kontrak psikologis, sehingga kinerja karyawan mampu dikatakan semakin baik apabila menguasai kedua variabel tersebut yaitu literasi digital dan kontrak psikologis.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka model kerangka pemikiran yang terbentuk ialah :





Gambar 1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2021:99) menjelaskan hipotesis penelitian merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah yang dijadikan sebagai frase pertanyaan. Hal ini dianggap sementara dikarenakan tanggapan yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan dan bukan fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data. Hipotesis di gambarkan sebagai respon teoritis pada rumusan masalah, akan tetapi belum respon empiris.

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, serta kerangka pemikiran, maka akan di uji kevaliditasannya melalui hipotesis penelitian berikut :

1. Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif *Gender* Perempuan

Kurangnya pengetahuan karyawan terhadap memanfaatkan teknologi digital dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang efektif menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi karyawan tersebut. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi akan adanya keterampilan teknologi informasi dan komunikasi karyawan dalam hal

proses penyelesaian pekerjaan yang kemudian akan meningkatkan literasi digital karyawan SMAIT At Taufiq Bogor yang meningkatkan pengetahuan dan kemampuan TIK. Beberapa peneliti mendukung hasil penelitian ini dan menyatakan bahwa literasi digital mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferrari (2013:2) mengemukakan bahwa literasi digital didefinisikan secara luas sebagai penggunaan TIK yang percaya diri, kritis dan kreatif sebagai tujuan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, kemampuan individu itu dalam bekerja, pembelajaran, waktu yang senggang, inisiatif serta dalam masyarakat, dalam hal ini ketika seorang karyawan mampu menguasai TIK dan literasi digital maka pekerjaan akan semakin mudah diselesaikan dan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat. Kemudian menurut Ni Komang Astin (2019) menjelaskan bahwa pada era revolusi 04 industri merupakan salah satu upaya meningkatkan literasi digital yang melek TIK merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan keterampilan pengetahuan media informasi dan keterampilan belajar inovatif serta keterampilan karir hidup.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan pada perspektif *gender* perempuan di SMAIT At Taufiq Bogor.

2. Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif *Gender* Perempuan

Sumber daya manusia merupakan sumber daya penting dalam perusahaan yang harus dikelola, tak heran jika banyak perusahaan berlomba-lomba menawarkan berbagai program atau fasilitas menarik untuk memotivasi kinerja karyawan atau calon karyawannya. Salah satu strateginya adalah memenuhi kontrak psikologis. Pelanggaran kontrak psikologis dapat berpengaruh pada penurunan motivasi kerja, komitmen organisasi, keterkaitan dengan perusahaan dan pekerjaan sehingga dapat bekerja secara sistematis. Disebut sistematis karena perilaku ini dimungkinkan mempengaruhi kinerja individu dan tim, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain pelanggaran kontrak psikologis, keterlambatan kerja, kemalasan sosial, tindakan disipliner, bahkan keluar dari perusahaan juga terpengaruh. Sebaliknya, pemenuhan kontrak psikologis mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu peningkatan kinerja karyawan. Beberapa peneliti mendukung hasil penelitian ini dan menyatakan bahwa kontrak psikologis mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuhansyah (2018) menyatakan bahwa kontrak psikologis merupakan serangkaian ekspektasi yang dimiliki seseorang individu menyangkut apa yang dia kontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan organisasi sebagai balas jasa. Kontrak psikologis secara tidak langsung dapat memberikan rangsangan kepada para karyawan untuk bekerja dengan baik serta sesuai dengan peraturan perusahaan sehingga menciptakan SDM yang handal dan mempunyai komitmen yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terpenuhinya kontrak psikologis dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah :

H2 : Terdapat pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan pada perspektif *gender* perempuan di SMAIT At Taufiq Bogor.

3. Pengaruh Literasi Digital dan Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif *Gender* Perempuan di SMAIT At Taufiq Bogor.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ihsan S.Adb Razak (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Karakter, Kompetensi dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muhammadiyah Luwuk”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa bahwa secara simultan karakter, kompetensi dan literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Emmy Ermawaty (2017) yang berjudul “Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang”, hasil penelitian ini yaitu kontrak psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan uraian di atas maka ditemukan hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut :

H3 : Terdapat pengaruh literasi digital dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan pada perspektif *gender* perempuan di SMAIT At Taufiq Bogor.