

Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Pegawai CV Duo Pratama Anugrah Bandung

Mochamad Raihan Awlia*, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*mochamadraihanawlia@gmail.com,
firmanshakti83@gmail.com

srisuwarsi@gmail.com,

Abstract. In recent years, work productivity has become a significant problem both related to employees and the company environment. Digital transformation is the keyword for the development of Industry 4.0. The research method used is quantitative research with a descriptive and verification approach. The employee population at CV Duo Pratama Anugrah is 40 people and the data sampling technique uses a saturated sampling technique. The source of data collection uses primary data and secondary data. Digital Competence is in the Good category with a score of 138, on the continuum line of 61.25%. Work Productivity is in the Good category with a score of 141.75, on the continuum line of 63.59%. There is a strong influence between Digital Competence on work productivity of 64%. Suggestions from the results of respondents' responses regarding digital competence are that companies must optimize effectiveness in the use of technology and regarding work productivity, companies are able to encourage employees to carry out work more effectively. For future researchers, it is hoped that they can increase the number of respondents, study literature and select research objects.

Keywords: *Digital Competence, Work Productivity, Industry 4.0.*

Abstrak. Beberapa tahun terakhir, Produktivitas kerja menjadi masalah yang berarti baik yang berhubungan dengan karyawan maupun lingkungan perusahaan. Transformasi digital menjadi kata kunci perkembangan Industri 4.0. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi karyawan pada CV Duo Pratama Anugrah yaitu berjumlah 40 orang dan Teknik pengambilan sampel data menggunakan Teknik sampling jenuh, Sumber pengumpulan datanya menggunakan data primer dan data sekunder. Kompetensi Digital berada dalam kategori Baik dengan skor 138, berada di garis kontinum 61,25%. Produktivitas Kerja berada dalam kategori Baik dengan skor 141,75, berada di garis kontinum 63,59%. Terdapat pengaruh yang Kuat antara Kompetensi Digital terhadap Produktivitas kerja Sebesar 64%. Saran dari hasil tanggapan responden mengenai Kompetensi digital yaitu Perusahaan harus mengoptimalkan keefektifan dalam penggunaan teknologi dan mengenai produktivitas kerja, perusahaan mampu mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan lebih efektif lagi, Bagi peneliti selanjutnya di harapkan dapat meningkatkan jumlah responden, studi literatur dan pemilihan objek penelitian.

Kata Kunci: *Kompetensi Digital, Produktivitas Kerja, Industri 4.0.*

A. Pendahuluan

Istilah transformasi digital menjadi semacam kata kunci bagi perkembangan Industri, saat ini dunia sudah bertransformasi menjadi dunia digital, Industri 4.0 memperkenalkan bentuk-bentuk bisnis dan lapangan kerja baru. Peningkatan ini dilakukan dengan tujuan untuk mengemban tugas-tugas baru yang dimungkinkan oleh Industri 4.0, dan juga dapat digunakan sebagai model untuk merekrut tenaga ahli baru yang nyata. Hal ini dianggap perlu karena elemen kritis transformasi digital tidak hanya hadirnya alat-alat canggih untuk memudahkan pekerjaan, tetapi juga orang-orang yang mampu menggunakan perangkat-perangkat canggih (Ergy Fouriana Wulandari, 2021), untuk mencapai tujuan tersebut diharapkan seluruh generasi wajib untuk mengembangkan kemampuan skill dan knowledge nya, Pergeseran digital yang mendorong digitalisasi selama ini masih berlangsung di berbagai bidang, perusahaan yang memahami kemungkinan transformasi digital dan mampu menerapkan konsep tersebut akan berusaha mencari cara untuk meningkatkan lingkungan kerja dan keterampilan karyawan untuk mencapai transformasi digital

Dalam beberapa tahun terakhir, produktivitas merupakan permasalahan yang selalu di hadapi oleh Sumber Daya Manusia kita, Sehingga produktivitas kerja merupakan salah satu variabel dasar yang paling penting dalam mengatur kegiatan produksi daya saing perusahaan. Hampir semua organisasi baik secara aktif maupun proaktif telah menyadari pentingnya peningkatan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan keberhasilan (Peshave, 2004), Produktivitas kerja menjadi tolak ukur setiap perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti dalam persaingan bisnis saat ini, dimana perusahaan harus mencari kualitas dan kesejahteraan karyawannya yang menjadi daya saing perusahaan lain. Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Putu et al., 2018).

Tsedal Neeley dan Paul Leonardi (2022) menyatakan pentingnya mengubah pola pikir karyawan terhadap teknologi digital. Dalam pola pikir digital, karyawan percaya bahwa semua tugas lebih mudah dikerjakan dengan data besar yang didukung teknologi kecerdasan buatan. Jika pola pikir karyawan sesuai dengan era digital, perusahaan membangun kompetensi. Tujuannya agar karyawan memiliki kemampuan untuk bertindak dalam transformasi digital, perusahaan bertanggung jawab untuk mengembangkan keterampilan staf melalui program intervensi seperti pelatihan atau pendidikan. Semakin banyak perusahaan yang menyadari pentingnya mengubah pola pikir dan budaya menuju digitalisasi, transformasi di bidang teknologi digital ini sejalan dengan penerapan konsep Revolusi Industri 4.0.

Pergeseran digital yang mendorong digitalisasi selama ini masih berlangsung diberbagai bidang salah satunya bidang per pajakan, Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan telah menerbitkan Peraturan Dirjen Pajak Nomor PER-02/PJ/2019 tentang Tata Cara Penyampaian, Penerimaan, dan Pengolahan Surat Pemberitahuan. Peraturan ini merupakan pelaksanaan dari Peraturan Menteri Keuangan Nomor 9/PMK.03/2018, dan menggantikan tujuh ketentuan Dirjen Pajak sebelumnya terkait penyampaian SPT (Surat Pemberitahuan), Direktorat Jenderal Pajak membuat pembaruan pada sistem pajak di Indonesia, berubah dari manual ke digitalisasi yang berbasis e-system atau online yang disebut juga dengan digitalisasi antara lainnya seperti *E-Registration*, *E-SPT*, *E-Filling*, dan *E-Billing* adalah contoh dari layanan elektronik yang digunakan wajib pajak (I Gusti Agung, 2020).

Digitalisasi yang di lakukan oleh Dirljen pajak ini tentunya menjadi angin segar terhadap para pelapor pajak, mereka akhirnya dapat melaporkan pajak tanpa harus datang langsung dan mengantri di kantor pajak, tetapi hanya melalui aplikasi yang di sediakan oleh Dirljen pajak tersebut, dalam perpajakan di kenal dengan system baru yaitu *Self Assessment System* yang mengharuskan Wajib Pajak untuk mendaftar, menghitung, membayar serta melaporkan sendiri jumlah pajak terutang yang menjadi kewajiban mereka (Tiraada, 2013). Namun karena tidak semua pelapor pajak dapat men daftar dan menghitung serta melaporkan pajak yang di miliki, banyak para pengusaha yang menggunakan jasa konsultan pajak untuk melaporkan pajak para pengusaha, hal ini di nilai lebih efisien waktu karena semua yang di perlukan untuk melaporkan pajak sudah ter *cover* oleh konsultan pajak.

Konsultan pajak sendiri merupakan orang yang memberikan jasa konsultasi perpajakan kepada wajib pajak dalam rangka melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya sesuai dengan peraturan perundang undangan perpajakan, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 1983 yang sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2009 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (UU KUP) yaitu pada pasal 32 ayat 3 yang berisi, Orang pribadi atau badan dapat menunjuk seorang kuasa dengan surat kuasa khusus untuk menjalankan hak dan memenuhi kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang perpajakan. Lebih lanjut terkait kuasa wajib pajak diatur oleh Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 22 Tahun 2008 tentang persyaratan serta pelaksanaan hak dan kewajiban seorang kuasa. Pasal 3 dalam PMK tersebut menjelaskan terdapat dua pihak yang dapat menjadi kuasa wajib pajak yaitu kuasa bukan konsultan pajak dan konsultan pajak.

Namun di era digitalisasi yang sangat pesat ini, tentunya menjadi sebuah tantangan kepada para pemilik perusahaan jasa konsultan pajak, karena perubahan gaya kerja seperti pencatatan pajak, dan pelaporan pajak telah berubah menjadi serba digital, hal ini tentunya menjadi hal yang sangat menguntungkan karena dengan teknologi yang sudah berkembang saat ini, seluruh pekerjaan menjadi mudah dan dapat mengefisienkan waktu, namun hal ini menjadi problem terhadap produktivitas kerja pegawainya, karena dengan bantuan teknologi tentunya pekerjaan pegawai akan semakin menjadi singkat dan cepat, dan munculah rasa malas dalam bekerja atau menunda nunda tugas, selain itu kompetensi yang di miliki karyawan di setiap generasinya itu pastilah berbeda hal ini pula akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “apakah terdapat pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja pegawai?” selanjutnya tujuan dalam penelitian ini di uraikan dalam pokok – pokok sebagai berikut.

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Kompetensi Digital di Badan Usaha CV Duo Pratama Anugrah
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Produktivitas Kerja di Badan Usaha CV Duo Pratama Anugrah
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Kerja di Badan Usaha CV Duo Pratama Anugrah

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Dalam hal ini Penelitian deskriptif digunakan untuk mengetahui serta menganalisis bagaimana *Kompetensi digital* dan *produktivitas kerja* secara faktual di CV Duo Pratama Anugrah Bandung. Kemudian Penelitian verifikatif dipilih untuk mengetahui serta menjawab rumusan atas seberapa besar pengaruh *Kompetensi digital* terhadap Produktivitas kerja pegawai CV Duo Pratama Anugrah

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu suatu metode yang dipakai atau digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dalam suatu penelitian, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan dianalisa secara statistik untuk mengetahui uji hipotesis yang telah ditetapkan. Yang mana dalam hal ini populasi dan sampel penelitian berjumlah 40 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan metode Teknik sampling jenuh yang mana ini merupakan Teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Kompetensi Digital

Indikator	Rata-rata Skor	%	Keterangan

Lanjutan Tabel 1. Rekapitulasi Skor Kompetensi Digital

Akses (<i>Access</i>)	126,00	53,75%	Cukup
Penggunaan (<i>Use</i>)	120,00	50,00	Cukup
Komunikasi (<i>Communicate</i>)	148,50	67,81	Baik
Pembuatan (<i>Create</i>)	157,50	73,44	Baik
Rata-rata	138	61,25	Baik

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai dari rata-rata jawaban responden mengenai variabel Kompetensi Digital berjumlah 138 dengan persentase 61,25% sehingga variabel Kompetensi Digital pada perusahaan CV Duo Pratama Anugrah Bandung berkategori Baik.

Tabel 2. Rekapitulasi Skor Variabel Produktivitas Kerja

Indikator	Rata-rata Skor	%	Keterangan
Kemampuan	157,00	73,13	Baik
Meningkatkan hasil yang dicapai	119,50	49,69	Cukup
Semanagat Kerja	137,00	60,63	Baik
Pengembangan Diri	147,00	66,88	Baik
Mutu	158,00	73,75	Baik
Efisiensi	132,00	57,50	Cukup
Rata-rata	141,75	63,59	Baik

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai dari rata-rata jawaban responden mengenai variabel Produktivitas kerja berjumlah 141,75 dengan persentase 63,59% sehingga variabel Produktivitas kerja pada perusahaan CV Duo Pratama Anugrah Bandung berkategori Baik

Tabel 3. Koefisien Determinasi Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficient B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2,046	5,048		-0.405	0,688
	X	1,494	0,182	0,800	8,219	0,000

Dari hasil analisis pengaruh Kompetensi digital terhadap Produktivitas kerja pegawai didapat nilai t_{hitung} sebesar 8,219, sedangkan nilai t_{tabel} 2,021.

Dengan demikian t_{hitung} sebesar 8,219 > t_{tabel} 2,021 dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menolak H_0 dan menerima H_a , maka *Kompetensi Digital* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

Tabel 4. Hasil Uji regresi Sederhana berganda *Job Insecurity* dan Job Stress terhadap kepuasan kerja karyawan

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized	Std. Error	Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	-2,046	5,048		-0,405	0,688
	X	1,494	0,182	0,800	8,219	0,000

Dari perhitungan Regresi Linear Berganda yang telah di olah maka didapatkan persamaan regresi linear seperti berikut

$$Y = -2,046 + 1,494 X + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a = -2,046 artinya jika variabel X (kompetensi digital) bernilai nol (0), maka variabel variabel Y (produktivitas kerja) akan memiliki nilai -2,046 satuan.

b = 1,494 artinya variabel X (kompetensi digital) meningkat sebesar satu satuan, maka variabel variabel Y (produktivitas kerja) akan meningkat sebesar 1,494 satuan

Tabel 5. Koefisien Determinasi Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	0,640	0,630	3,64171

Besar persentase variabel *Kompetensi Digital* terhadap Produktivitas Kerja secara parsial

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,800^2 \times 100\% = 64\%$$

Artinya Kompetensi Digital memberikan kontribusi sebesar 64% terhadap Produktivitas kerja. Artinya terdapat pengaruh Kuat *Kompetensi Digital* terhadap produktivitas kerja pegawai di CV Duo Pratama Anugrah Bandung.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian

sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi Digital di CV Duo Pratama Anugrah berada dalam kategori Baik, dengan menghasilkan nilai rata-rata skor sebesar 138 dan berada di garis kontinum 61,25%. Penulis menilai dalam pelaksanaan kompetensi digital, karyawan di CV Duo Pratama Anugrah memiliki kemampuan untuk mengakses teknologi yang baik dalam pekerjaannya serta cukup baik dalam memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan. Selain itu kemampuan yang baik dalam berkomunikasi dan bekerjasama dengan sesama rekan kerja. Karyawan cukup mampu mengefisienkan dan mengefektifkan teknologi untuk menyelesaikan masalah pekerjaan dan cukup mampu berinovasi dengan menciptakan ide-ide kreatif baru berkaitan dengan pekerjaannya.
2. Produktivitas Kerja di CV Duo Pratama Anugrah berada dalam kategori Baik dengan menghasilkan nilai rata-rata skor sebesar 141,75 dan berada di garis kontinum 63,59%. Penulis menilai karyawan di CV Duo Pratama Anugrah memiliki produktivitas kerja yang baik. Karyawan memiliki kemampuan yang professional dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan memiliki semangat kerja dan keinginan untuk mengembangkan kualitas diri sehingga mampu bekerja secara efektif dan efisien.
3. Berdasarkan hasil uji-t didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara Kompetensi Digital (X) terhadap Produktivitas kerja (Y) di CV Duo Pratama Anugrah. kompetensi digital memberikan kontribusi sebesar 64,0% terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 36,0% oleh faktor lain yang tidak diamati seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, upah dan lain-lain

Acknowledge

Penulis sangat menyadari, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Penelitian ini tidak akan terwujud. Untuk itu penulis ingin berterimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dan selalu memberikan doanya kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, terutama kepada:

1. Untuk Bapak Pipin Tasripin dan Ibu Leni yuliani sebagai orang tua yang saya cintai dan saya banggakan, yang tiada hentinya memberikan doa dan rela berkorban seluruh jiwa dan raga untuk melindungi, merawat, membimbing saya agar menjadi putra yang sholeh, bermanfaat dan dapat dibanggakan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
3. Ibu Dr. Nunung Nurhayati, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung beserta jajarannya.
4. Ibu Dr. Hj. Sri Suwarsi, S.E., M.Si., CGA., CHCM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, dan selaku Dosen Pembimbing Utama yang selalu meluangkan waktu di sela - sela kesibukannya untuk membantu, memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi mengenai penelitian ini.
5. Bapak Firman Shakti Firdaus, S.H.I., M.Sc., PhD selaku Dosen pembimbing dua / pedamping yang selalu meluangkan waktu di sela - sela kesibukannya untuk membantu, memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi mengenai penelitian ini.
6. Bapak Azib, S.E., M.Si. selaku wali dosen penulis yang telah memberikan dukungan, arahan dan nasehat kepada penulis selama menjalankan perkuliahan di Universitas Islam Bandung.
7. Seluruh Ibu/Bapak Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis terkhusus Ibu/Bapak dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu serta pengalaman yang dimiliki kepada penulis selama mengemban ilmu di kampus tercinta.
8. Kepada seluruh Ibu/Bapak staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, yang telah membantu penulis selama mengemban ilmu di Universitas Islam Bandung.
9. Kepada Pihak CV Duo Pratama Anugrah beserta seluruh jajarannya, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di CV Duo Pratama Anugrah.
10. Kepada kaka tercinta dan saya banggakan M Fauzi Aldiassajjad yang selalu memberikan

doa, dan dukungannya kepada penulis.

11. Kepada para sahabat yang sedari awal perkuliahan selalu bersama-sama, Arief, Bagas, Wely, Fauzan yang selalu saling mendukung, saling mengingatkan, saling mendukung, yang telah memberikan pengalaman baik dan buruk tidak hanya tentang perkuliahan tapi segala hal tentang kehidupan yang patut untuk diceritakan nanti dimasa tua.
12. Kepada seluruh anggota Discord Server Bali yang sudah penulis anggap sebagai saudara sendiri, seperti Mang Iman, Mas Agus, Mang Mirza, uzi, Mas Ajid, Abizar dan lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu dan mendoakan penulis dalam penyusunan penelitian ini, ataupun dalam hal lain.
13. Kepada Kawan terbaikku Novianti, Ridho dan lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
14. Kepada teman seperjuangan dalam mengerjakan skripsi, yang saling bertukar informasi, Wely, Bagas, Arief, Fauzan dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
15. Kepada seluruh teman satu angkatan di Manajemen 2019 yang telah berbaik hati untuk bertukar informasi mengenai perkuliahan.
16. Untuk semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih banyak atas bantuan, dukungan, dan motivasi yang telah kalian berikan, semoga Allah SWT membalas lebih atas apa yang kalian berikan.
17. Terakhir, Saya ucapkan terimakasih banyak untuk diri sendiri karena telah mau berjuang melawan ego, dan malas yang sangat besar, yang selalu berusaha lebih baik dari sebelumnya, kamu hebat, saya bangga.

Penulis sadar bahwa penyusunan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun akan selalu penulis harapkan agar lebih baik lagi. Semoga penelitian ini bermanfaat untuk semua pihak.

Daftar Pustaka

- [1] Ergy Fouriana Wulandari. (1967). Pengaruh Program Learning & Development Dalam Pengembangan Kompetensi Karyawan Yang Mengarah Pada Kompetensi Digital Terhadap Pencapaian Transformasi Digital Pada Pt. Telkom Akses Malang. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 13, Issue April).
- [2] Peshave, M. A. (2004). “A study of Employee productivity management system adopted by the Hotel Industry with special reference to Hyderabad & Bangalore cities.” 311–320.
- [3] Putu, N., Claudia, C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap. 7(10), 5379–5406.
- [4] I Gusti Agung. (2020). Penerapan E-System Perpajakan. <https://www.pajakku.com/read/5dae7b994c6a88754c08803e/Penerapan-E-System-Perpajakan>
- [5] Tiraada, T. A. M. (2013). Kesadaran Perpajakn, Sanksi Pajak, Sikap Fiskus terhadap Kepatuhan WPOP di Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Emba*, 1(3), 999–1008.
- [6] Paul Leonardi dan Tsedal Neeley (2022). Pola Pikir Digital: Apa yang Dibutuhkan untuk berkembang di era data algoritma dan AI
- [7] <https://hbr.org/webinar/2022/04/the-digital-mindset-what-it-really-takes-to-thrive-in-the-age-of-data-algorithms-and-ai>