

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi pada dasarnya memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui pelaksanaan berbagai aktivitas yang direncanakan secara sistematis dan terarah. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi perlu memastikan bahwa seluruh kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh keberadaan sistem dan prosedur kerja yang diterapkan, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki secara optimal guna mendukung kelancaran aktivitas operasional.

Dalam menjalankan aktivitas organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena menjadi unsur utama dalam pelaksanaan berbagai kegiatan kerja. Sumber daya manusia berperan dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, serta fungsi organisasi sesuai dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan. Keberhasilan pelaksanaan aktivitas organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Maka dari itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengelolaan sumber daya manusia untuk setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain sumber daya manusia, organisasi juga perlu memperhatikan aspek pengelolaan operasional agar seluruh proses kerja dapat berjalan secara terkoordinasi. Pengelolaan operasional yang baik memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber

daya, menjaga stabilitas aktivitas kerja, serta memastikan bahwa output yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah direncanakan.

Dalam organisasi yang bergerak pada sektor produksi maupun distribusi, pengelolaan operasional menjadi aspek yang penting karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan aktivitas organisasi. Salah satu sektor yang sangat bergantung pada efektivitas operasional adalah sektor industri pengolahan. Sektor ini memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan perekonomian serta pemenuhan kebutuhan masyarakat. Dalam pelaksanaannya, sektor industri pengolahan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia agar seluruh proses kerja dapat berjalan secara optimal. Selain itu, perkembangan teknologi juga mendorong industri pengolahan untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja berbasis digital.

Salah satu subsektor industri pengolahan yang terus berkembang adalah industri pengolahan susu. Industri ini memiliki aktivitas operasional yang cukup kompleks, mulai dari proses pengumpulan, pengolahan, hingga distribusi produk susu kepada konsumen maupun industri lainnya. Industri susu di Indonesia menunjukkan potensi yang cukup besar seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap konsumsi susu dan produk olahannya. Peningkatan kebutuhan tersebut mendorong pelaku usaha pada sektor peternakan sapi perah untuk terus meningkatkan kapasitas produksi dan kualitas hasil yang dihasilkan agar mampu memenuhi permintaan pasar. Meskipun memiliki potensi yang besar, industri susu domestik di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan skala usaha peternakan, pengelolaan operasional yang belum optimal, produktivitas

ternak yang belum maksimal, serta kebutuhan peningkatan kualitas pengelolaan pada sektor peternakan sapi perah. Kondisi tersebut menyebabkan produksi susu domestik belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan konsumsi nasional secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan adanya lembaga atau pihak yang mampu mendukung pengelolaan dan pengembangan usaha peternakan sapi perah agar aktivitas produksi dan distribusi susu dapat berjalan dengan lebih efektif.

Dalam menghadapi kondisi tersebut, koperasi susu memiliki peran strategis sebagai lembaga yang mendukung keberlangsungan usaha peternak sapi perah. Koperasi tidak hanya berfungsi sebagai wadah penghimpun hasil produksi susu dari peternak, tetapi juga berperan dalam pengelolaan distribusi, pemasaran, pembinaan anggota, serta pengembangan usaha peternakan. Keberadaan koperasi memberikan kontribusi penting dalam menjaga stabilitas rantai pasok susu, khususnya pada wilayah yang memiliki konsentrasi peternakan sapi perah.

Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu wilayah yang memiliki kontribusi cukup besar terhadap produksi susu nasional. Hal tersebut didukung oleh keberadaan sejumlah koperasi susu yang tersebar di berbagai daerah, baik koperasi berskala kecil maupun koperasi besar. Koperasi-koperasi tersebut berperan aktif dalam menghimpun hasil produksi susu dari peternak untuk selanjutnya dikelola dan didistribusikan kepada industri pengolahan maupun konsumen. Dengan demikian, koperasi susu memiliki posisi yang penting dalam mendukung keberlangsungan industri susu di Jawa Barat.

Persebaran koperasi penghasil susu di Jawa Barat mencakup berbagai daerah dan kabupaten, mulai dari koperasi kecil hingga koperasi besar. Koperasi

kecil berperan menghimpun hasil perahan peternak, yang selanjutnya dikelola dan diproduksi oleh koperasi besar seperti KPSBU dan KPBS. Pola ini membentuk sistem rantai pasok susu yang terintegrasi di Jawa Barat. Adapun data koperasi susu serta jumlah produksi susu di Jawa Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Koperasi Penghasil Susu di Jawa Barat Dan Produksi Pertahunnya

No.	Nama Koperasi	Produksi (Ton)
1.	KPSBU Lembang	40.753.496
2.	KPBS Pangalengan	36.711.166
3.	Puspa Mekar	18.678.121
4.	Sarwa mukti	17.304.308
5.	Bayongbong	16.583.082
6.	Karya utama cikajang	16.129.293
7.	cisurupan	12.639.830
8.	Dewi sri kuningan	11.753.710
9.	KPS Bogor	9.086.156
10.	Tani mukti ciwidey	7.223.540
11.	Sinar jaya Ujung berung	6.327.356
12.	Pasir Jambu	5.534.320
13.	Cilawu	5.385.660
14.	Mitrayasa	4.478.770
15.	KPS Gunung gede	4.241.259
16.	Gemah ripah	4.174.663
17.	Makmur selabintana	4.009.581
18.	Giri tani Bogor	3.582.410
19.	Ciparay	3.194.126
20.	Cipanas cianjur	1.619.220
21.	Bakti sukaraja	808.107
22.	Banjaran majalengka	454.043
23.	Cipta karya samarang	454.490

Sumber: GKSI Jawa Barat Tahun 2024

Provinsi Jawa Barat mempunyai dua koperasi penghasil susu yang merupakan pemasok primer, yaitu Koperasi Peternak Bandung Selatan (KPBS) yang terletak di Pangalengan dan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU)

yang terletak di Lembang. Kedua koperasi tersebut memiliki beberapa perbedaan, seperti jenis produk yang diproduksi, wilayah distribusi, hingga tahun berdirinya.

Selain itu, berdasarkan data produksi susu koperasi di Jawa Barat, KPSBU Lembang menempati posisi sebagai koperasi dengan jumlah produksi tertinggi. Namun demikian, tingginya jumlah produksi tidak terlepas dari pentingnya pencapaian target organisasi dan efektivitas kerja dalam pelaksanaan operasional koperasi. Oleh karena itu, untuk mengetahui kondisi pencapaian kinerja pada koperasi peternak sapi, berikut disajikan data mengenai target dan realisasi kinerja pada koperasi peternak sapi :

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja di Koperasi Kabupaten Bandung Barat Tahun 2024

No.	Koperasi Peternak Sapi	Target %	Realisasi%
1.	KPBS Pangalengan	100%	70,74
2.	KPSBU Lembang	100%	68,73

Sumber: KPBS Pangalengan, KPSBU Lembang

Berdasarkan tabel 1.2, menampilkan target sasaran kerja yang harus dicapai dan pencapaian dari 2 koperasi serupa yang berbeda, dapat dilihat bahwa tingkat realisasi dan pencapaian pada KPSBU Lembang memiliki realisasi dan pencapaian yang tidak memenuhi target yaitu target pencapaiannya 100% sedangkan realisasinya hanya mencapai 68,73% yang berarti target tidak sesuai dengan realisasi yang dicapai. Sedangkan jika dibandingkan dengan KPBS Pangalengan memiliki realisasi yang memenuhi target yang ditentukan. Berdasarkan data sekunder, kategori yang digunakan KPSBU Lembang mempunyai lima kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang. Berikut merupakan data kategori kinerja karyawan pada KPSBU Lembang.

Tabel 1.3
Standar-standar Nilai Untuk Menentukan Penilaian Kinerja Karyawan pada
KPSBU Lembang

No.	Nilai (%)	Bobot
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	<50	Sangat Kurang

Sumber: KPSBU Lembang 2026

Pada tabel 1.3 menjelaskan bahwa klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tinggi adalah 91-100 dengan klasifikasi sangat baik. Yang kedua dengan nilai 76-90 dengan klasifikasi baik. Yang ketiga dengan nilai 61-75 dengan klasifikasi cukup. Keempat dengan nilai 51-60% dengan klasifikasi kurang. Dan terakhir dengan nilai di bawah 50% dengan klasifikasi sangat kurang.

Penilaian kinerja karyawan di KPSBU Lembang yaitu menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) SKP merupakan rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati oleh atasan serta karyawan. Setiap karyawan diwajibkan untuk menyusun sasaran kinerja pegawai berdasarkan rencana tahunan perusahaan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut tabel 1.4 mengenai hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan selama beberapa tahun terakhir.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Kinerja di KPSBU Lembang 5 Tahun Terakhir

Tahun	Standar Nilai	Target	Capaian	Keterangan
2020	91 - 100	90.47	93.32	Sangat Baik

Tahun	Standar Nilai	Target	Capaian	Keterangan
2021	76 - 90	92.65	94.16	Sangat Baik
2022	61 - 75	83.92	71.06	Cukup
2023	51 - 60	73.91	71.31	Cukup
2024	<50	71.75	68.73	Cukup

Sumber: KPSBU Lembang

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat capaian KPSBU Lembang pada tahun 2020 mengalami kondisi capaian kerja yang cukup baik. Pada tahun 2021 dan 2022 capaian kerja yang dimiliki dapat dikatakan relatif stabil, meskipun terjadi sedikit fluktuasi. Namun, pada tahun 2024 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Jika dibandingkan dengan empat tahun sebelumnya, capaian kerja KPSBU pada tahun 2024 memiliki skor terendah yaitu sebesar 68,73 yang masuk ke dalam kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa capaian kerja di KPSBU Lembang kurang optimal dan mengalami penurunan pada beberapa tahun terakhir.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa capaian kerja di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang mengalami penurunan dibandingkan dengan capaian kerja pada tahun-tahun sebelumnya. Kondisi tersebut diduga dapat dipengaruhi capaian kerja para karyawan yang kurang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, diperlukan adanya penilaian terhadap efektivitas kerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan yang dilakukan telah mencapai target yang ditetapkan oleh koperasi.

KPSBU Lembang telah melakukan penilaian terhadap efektivitas kerja karyawan sebagai salah satu upaya untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan pekerjaan telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian tersebut dilakukan oleh pihak manajemen koperasi dengan mempertimbangkan

hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada masing-masing jabatan. Hasil penilaian tersebut kemudian diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori nilai untuk melihat tingkat efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penilaian tersebut, dapat diketahui tingkat efektivitas kerja karyawan pada bagian makanan ternak di KPSBU Lembang. Berikut data rekapitulasi penilaian efektivitas kerja karyawan pada bagian makanan ternak di KPSBU Lembang tahun 2025 yang dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut:

Tabel 1.5
Rekapitulasi Penilaian Efektivitas kerja Karyawan di KPSBU Lembang
Tahun 2025

No.	Jabatan	Jumlah Nilai	Klasifikasi Nilai
1.	Koordinasi makanan ternak	454	B
2.	Sopir makanan ternak	371	B
3.	Staf PDM	350	C
4.	Staf gudang makanan ternak	359	C
5.	Staf pengawasan mixer	320	C
6.		300	C
7.	Staf PDM mixer	310	C
8.		365	C
9.	Sopir makanan ternak	328	C
10.	Koordinator distribusi	293	C

Sumber : KPSBU Lembang (2026)

Dapat dilihat bahwa beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan pada bagian makanan ternak di KPSBU Lembang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian efektivitas kerja karyawan pada bagian makanan ternak di KPSBU Lembang tahun 2025 yang menunjukkan adanya perbedaan tingkat pencapaian kinerja di antara para karyawan. Perbedaan tersebut

mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan mampu mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan data rekapitulasi penilaian kinerja, diketahui bahwa nilai tertinggi diperoleh oleh koordinasi makanan ternak dengan jumlah nilai 454 yang termasuk dalam klasifikasi nilai B. Sementara itu, beberapa jabatan lainnya seperti sopir makanan ternak memperoleh klasifikasi nilai C dengan jumlah nilai yang berbeda, di antaranya staf PDM dengan nilai 350 dan 310, staf gudang makanan ternak sebesar 359, serta staf pengawasan mixer sebesar 320 dan 300. Adapun nilai terendah diperoleh oleh koordinator distribusi dengan jumlah nilai 293 yang juga berada pada klasifikasi nilai C. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum mencapai hasil kerja sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan oleh organisasi, sehingga hal ini menjadi salah satu indikasi bahwa efektivitas kerja karyawan masih kurang optimal.

Untuk memperkuat gambaran mengenai kondisi tersebut, peneliti melakukan observasi awal melalui kegiatan pra-survei terhadap 32 karyawan di KPSBU Lembang yang berkaitan dengan tingkat efektivitas kerja karyawan. Pra-survei ini dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi efektivitas kerja karyawan yang terjadi di lingkungan kerja karyawan di KPSBU Lembang, khususnya pada bagian makanan ternak. Hasil dari pra-survei ini diharapkan dapat memberikan informasi awal yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam merumuskan fokus penelitian serta mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan efektivitas kerja karyawan.

Pada pra-survei tersebut, dimensi efektivitas kerja yang digunakan mengacu pada pendapat Admsoeprapto (2016:55) yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan pencapaian tujuan. Keempat dimensi tersebut digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Selanjutnya, data hasil pra-survei mengenai variabel efektivitas kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Efektivitas Kerja Karyawan di KPSBU Lembang

Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Pekerjaan saya selalu diselesaikan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	10	2	4	9	7	95	3,0
Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan.	10	3	2	13	4	98	3,1
Pekerjaan saya selalu diselesaikan dengan tingkat ketelitian dan ketepatan yang tinggi.	10	3	7	7	3	100	3,4
Waktu kerja saya dimanfaatkan secara efektif untuk menyelesaikan tugas.	13	4	4	7	4	111	3,5
Target kerja jangka pendek saya dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.	14	4	4	8	2	116	3,6
Hasil pekerjaan saya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.	16	3	6	5	2	122	3,8
Rata-rata Efektivitas Kerja							3,4

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2026)

Berdasarkan Tabel 1.6 mengenai hasil pra-survei efektivitas kerja karyawan di KPSBU Lembang, dapat diketahui bahwa rata-rata efektivitas kerja karyawan memperoleh skor sebesar 3,4 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Hasil pekerjaan saya

berkontribusi terhadap pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan” dengan rata-rata sebesar 3,8. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan koperasi. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Pekerjaan saya selalu diselesaikan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan” dengan rata-rata sebesar 3,0. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh koperasi.

Selain itu, pada pernyataan “Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan” juga memperoleh nilai rata-rata yang relatif rendah yaitu sebesar 3,1. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja karyawan di KPSBU Lembang kurang optimal, terutama dalam hal pencapaian target kerja, kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar kerja, serta ketepatan penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja koperasi secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kemampuan individu maupun dukungan organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut menjadi penting karena dapat mempengaruhi pencapaian target kerja, kualitas hasil pekerjaan, serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah *self-efficacy* berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lukar

(2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. *Self-efficacy* yang tinggi mencerminkan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja. Meskipun secara parsial *self-efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan, tetapi secara simultan bersama variabel lain *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Selain itu berdasarkan penelitian Ashdaq & Mandasari (2022) menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Kompetensi digital yang baik memungkinkan karyawan untuk memanfaatkan teknologi secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, tepat, dan efisien. Penelitian lainnya oleh Hime *et al.* (2025) menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja.

Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fianta *et al.* (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Fianta *et al.* (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy*, kompetensi digital, *employee engagement*, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Untuk memperkuat fenomena penelitian yang terjadi maka peneliti melakukan pra-survei terhadap beberapa responden terkait faktor-faktor yang diduga mempengaruhi efektivitas kerja. Berikut merupakan hasil pra-survei yang dilakukan telah dilakukan oleh peneliti:

Tabel 1.7
Faktor yang di Duga Mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan KPSBU Lembang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Self Efficacy	Tingkat (Level)	9	13	5	3	2	120	3,8
		7	14	7	3	1	119	3,7
	Keluasan (Generality)	8	11	6	4	3	113	3,5
		10	10	5	5	2	117	3,7
	Kekuatan (Strength)	10	12	7	3	0	125	3,9
		12	10	8	2	0	128	4,0
Rata – Rata Self Efficacy								3,8
Kompetensi Digital	Literasi Informasi dan Data	8	2	7	5	10	89	2,8
	Penyelesaian Masalah	5	1	7	5	14	74	2,3
	Komunikasi dan Kolaborasi	11	5	4	6	6	105	3,3
	Pembuatan Konten Digital	14	1	8	7	2	114	3,6
	Keamanan Digital	14	3	4	5	5	109	3,4
		6	2	9	5	10	85	2,7

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Rata - Rata Kompetensi Digital								3,0
Employee engagement	Vigor	13	8	3	3	5	117	3,7
		10	10	8	3	1	121	3,8
	Dedication	12	7	11	1	1	124	3,9
		6	16	7	3	0	121	3,8
	Absorption	10	10	9	2	1	122	3,8
		12	6	11	0	3	120	3,8
Rata – Rata Employee engagement								3,8
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi (nAch)	14	2	4	8	4	110	3,4
		13	3	8	6	2	115	3,6
	Kebutuhan akan afiliasi (nAff)	13	2	5	8	4	108	3,4
		10	3	10	6	3	107	3,3
	Kebutuhan akan kekuasaan (nPow)	12	0	4	11	5	99	3,1
		13	1	7	11	0	112	3,5
Rata - Rata Motivasi Kerja								3,4
Disiplin Kerja	Ketepatan waktu	12	4	6	3	7	107	3,3
		8	3	6	3	12	88	2,8
	Tanggung jawab	10	8	3	4	7	106	3,3
	Sanksi hukuman	11	4	11	6	0	116	3,6
		14	4	6	7	1	119	3,7
	Ketaatan pada aturan	17	3	3	8	1	123	3,8
Rata - Rata Disiplin Kerja								3,4

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survei (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.7 mengenai faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan pada KPSBU Lembang, dapat diketahui bahwa terdapat tiga variabel yang memiliki nilai rata-rata paling rendah. Variabel tersebut yaitu kompetensi digital dengan nilai rata-rata sebesar 3,0, variabel motivasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,4, serta variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,4. Maka dari itu, berikut adalah hasil dari pernyataan kuesioner pra-survei mengenai variabel motivasi kerja yang dapat dilihat pada Tabel 1.8 berikut :

Tabel 1.8
Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja Karyawan Di KPSBU Lembang

Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Saya terdorong untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dari target yang telah ditetapkan.	14	2	4	8	4	110	3,4
Saya selalu berupaya memperbaiki kualitas hasil kerja saya dari waktu ke waktu.	13	3	8	6	2	115	3,6
Saya merasa lingkungan kerja yang nyaman membuat saya lebih termotivasi.	13	2	5	8	4	108	3,4
Saya termotivasi untuk bekerja secara kooperatif dalam menyelesaikan tugas.	10	3	10	6	3	107	3,3
Pengakuan atas hasil kerja saya dari pimpinan membuat saya bersemangat untuk meningkatkan kinerja lebih baik.	12	0	4	11	5	99	3,1
Pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja sesuai aturan.	13	1	7	11	0	112	3,5
Rata-rata Motivasi Kerja							3,4

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survei (2026).

Berdasarkan hasil pra-survei motivasi kerja karyawan yang disajikan pada tabel tersebut, diketahui bahwa rata-rata motivasi kerja karyawan di KPSBU Lembang memperoleh skor sebesar 3,4 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya selalu berupaya memperbaiki kualitas hasil kerja saya dari waktu ke waktu” dengan rata-rata sebesar 3,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kualitas hasil kerjanya.

Selain itu, pernyataan mengenai “Pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja sesuai aturan” juga memperoleh nilai rata-rata yang cukup tinggi yaitu sebesar 3,5. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengawasan dari pimpinan mampu mendorong motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Pengakuan atas hasil kerja saya dari pimpinan membuat saya bersemangat untuk meningkatkan kinerja lebih baik” dengan rata-rata sebesar 3,1. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pengakuan atau apresiasi dari pimpinan belum sepenuhnya dirasakan oleh karyawan dalam meningkatkan semangat kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di KPSBU Lembang masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek pemberian penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

Selanjutnya, hasil pra-survei mengenai variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 1.9 berikut:

Tabel 1.9
Hasil Pra-survei Disiplin Kerja di KPSBU Lembang

Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu.	12	4	6	3	7	107	3,3
Saya telah menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu.	8	3	6	3	12	88	2,8
Perusahaan melakukan pembagian tugas sesuai dengan kompetensi dan kemampuan saya.	10	8	3	4	7	106	3,3
Perusahaan menetapkan sanksi atas pelanggaran disiplin kerja secara tegas dan adil.	11	4	11	6	0	116	3,6
Pemberian sanksi yang dilakukan perusahaan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dilakukan.	14	4	6	7	1	119	3,7
Saya selalu bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur dan tidak pernah melanggarnya.	17	3	3	8	1	123	3,8
Rata-Rata Disiplin Kerja							3,4

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei disiplin kerja karyawan yang pada Tabel 1.9, diketahui bahwa rata-rata disiplin kerja karyawan di KPSBU Lembang memperoleh skor sebesar 3,4 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya selalu bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur dan tidak pernah melanggarnya” dengan rata-rata sebesar 3,8. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah berupaya mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di koperasi. Selain itu, pernyataan “Pemberian sanksi yang dilakukan perusahaan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dilakukan” juga memperoleh nilai rata-rata yang cukup

tinggi yaitu sebesar 3,7. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan sanksi di perusahaan dinilai telah dilakukan secara cukup baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya telah menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu” dengan rata-rata sebesar 2,8. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan di KPSBU Lembang masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa hambatan dalam penerapan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendukung tercapainya efektivitas kerja karyawan yang baik. Disiplin dapat dilihat dari perilaku karyawan yang datang dan pulang kerja tepat waktu, serta menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, serta menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Selain itu, disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang mampu biasanya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja dan kompetensi digital yang baik cenderung mampu mengerjakan pekerjaan dengan lebih optimal. Sebaliknya, ketidakdisiplinan dalam pemanfaatan teknologi dapat menghambat proses

pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Pratiwi dan Purbojo (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi digital dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas secara optimal dalam konteks kerja berbasis digital.

Digital skill dan kompetensi digital memiliki konsep yang saling berkaitan dalam mendukung kemampuan karyawan menggunakan teknologi digital di lingkungan kerja. Maka dari itu, pada penelitian ini hasil pra-survei digital skill dan kompetensi digital disajikan dalam satu pembahasan karena keduanya sama-sama menggambarkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti melakukan pra-survei untuk mengetahui gambaran kompetensi digital karyawan di KPSBU Lembang yang disajikan pada Tabel 1.10:

Tabel 1.10
Hasil Pra-Survei Kompetensi Digital dan Digital Skill di KPSBU Lembang

Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Saya memanfaatkan teknologi digital untuk kegiatan pembelajaran atau pelatihan	8	2	7	5	10	89	2,8
Saya mahir dalam menggunakan aplikasi digital sebagai bagian dari pekerjaan saya.	5	1	7	5	14	74	2,3
Pemanfaatan teknologi digital telah membantu saya untuk berkomunikasi dan berkoordinasi dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.	11	5	4	6	6	105	3,3
Saya mampu beradaptasi dengan teknologi baru yang diterapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan atau	14	1	8	7	2	114	3,6

Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
memperbaiki dokumen, laporan maupun hasil kerja sehingga sesuai dengan kebutuhan dan standar organisasi.							
Saya telah menggunakan teknologi secara bertanggung jawab dan juga digunakan sebagai sumber informasi dalam pekerjaan saya.	14	3	4	5	5	109	3,4
Saya mampu mengatasi kendala teknis dalam penggunaan teknologi.	6	2	9	5	10	85	2,7
Penggunaan sistem atau aplikasi kerja sudah terbiasa saya lakukan.	3	3	13	5	8	84	2,6
Penyesuaian terhadap teknologi baru, dapat saya lakukan tanpa banyak kendala.	2	4	10	7	9	79	2,5
Pekerjaan dengan tenggat waktu tertentu dapat saya selesaikan tepat waktu.	6	8	9	7	2	105	3,3
Beberapa tugas yang berbeda dapat saya tangani langsung dengan baik.	10	6	9	2	5	110	3,4
Saya dapat menyampaikan ide atau informasi dengan jelas dan mudah dipahami.	8	11	5	4	4	111	3,4
Kegiatan usaha tempat saya bekerja dapat saya pahami.	12	7	6	5	2	118	3,5
Rata-rata Kompetensi Digital							3,3

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei kompetensi digital karyawan di KPSBU Lembang, diketahui bahwa rata-rata kompetensi digital karyawan memperoleh skor sebesar 3,3 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya mampu beradaptasi dengan teknologi

baru yang diterapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan atau memperbaiki dokumen, laporan maupun hasil kerja sehingga sesuai dengan kebutuhan dan standar organisasi” dengan rata-rata sebesar 3,6.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah mampu menyesuaikan diri terhadap penerapan teknologi baru dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, pernyataan “Kegiatan usaha tempat saya bekerja dapat saya pahami” memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,5. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memahami kegiatan usaha serta pekerjaan yang dijalankan di lingkungan koperasi.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya mahir dalam menggunakan aplikasi digital sebagai bagian dari pekerjaan saya” dengan rata-rata sebesar 2,3. Selain itu, pernyataan “Penyesuaian terhadap teknologi baru, dapat saya lakukan tanpa banyak kendala” dan “Penggunaan sistem atau aplikasi kerja sudah terbiasa saya lakukan” juga memperoleh nilai rata-rata yang relatif rendah yaitu masing-masing sebesar 2,5 dan 2,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya terbiasa menggunakan aplikasi kerja berbasis digital serta masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap penggunaan teknologi baru di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital karyawan di KPSBU Lembang perlu ditingkatkan, terutama dalam kemampuan penggunaan aplikasi digital, penyesuaian terhadap teknologi baru, serta penguasaan sistem kerja berbasis digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi digital

menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan optimal di lingkungan koperasi.

Kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dalam mengoperasikan perangkat lunak atau aplikasi, tetapi mencakup kemampuan dalam menggunakan informasi digital, berkomunikasi secara efektif melalui media digital, serta menjaga etika dan keamanan dalam penggunaan teknologi. Kompetensi digital memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karena berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan dalam mengakses, mengolah, dan memanfaatkan informasi secara cepat dan akurat. Karyawan yang memiliki kompetensi digital yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta meminimalisir kesalahan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ashdaq & Mandasari (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja yang dicapai.

Dalam organisasi yang telah menerapkan sistem digital, kompetensi digital menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan implementasi sistem tersebut. Penelitian yang dilakukan Ariyani *et al.* (2024) menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Meskipun dalam penelitiannya kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap sistem manajemen informasi berbasis web, namun kompetensi digital tetap terbukti berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai secara langsung.

Temuan dari kedua penelitian tersebut memperkuat bahwa kompetensi digital merupakan faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, terutama dalam organisasi yang telah menerapkan sistem digital dalam operasionalnya, dengan meningkatnya kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi maka proses kerja menjadi lebih efisien. KPSBU Lembang berusaha memastikan seluruh karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal melalui peningkatan kompetensi digital, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Efektivitas kerja yang optimal dari para karyawan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas koperasi, yang pada akhirnya mendukung organisasi untuk berkembang dan mampu bersaing secara lebih efektif.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan pada judul: **“PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN DISIPLIN KERJA PADA MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KPSBU LEMBANG KABUPATEN BANDUNG BARAT PROVINSI JAWA BARAT.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini merupakan langkah penting, yang bertujuan agar peneliti dan pembaca dapat memahami berbagai isu yang berkaitan dengan judul penelitian. Penelitian ini berfokus pada merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang berdampak pada efektivitas kerja karyawan di KPSBU Lembang. Tujuannya adalah untuk mempermudah pemahaman terhadap hasil penelitian yang mencakup faktor-faktor yang diduga mempengaruhi efektivitas kerja karyawan seperti kompetensi digital, disiplin kerja dan motivasi

kerja. Selain itu, identifikasi masalah dilakukan berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan sehingga permasalahan yang dirumuskan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Setiap organisasi tentu mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja secara optimal serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Namun dalam pelaksanaannya, masih terdapat beberapa kendala yang menyebabkan efektivitas kerja karyawan belum sepenuhnya tercapai. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja maupun faktor dari dalam diri karyawan. Berdasarkan hasil pra survei maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Digital

- a. Pemanfaatan teknologi digital untuk kegiatan pembelajaran atau pelatihan masih kurang optimal.
- b. Kemahiran karyawan dalam menggunakan aplikasi digital sebagai bagian dari pekerjaan masih belum optimal.
- c. Kemampuan karyawan dalam mengatasi kendala teknis penggunaan teknologi masih terbatas.

2. Disiplin kerja

- a) Karyawan kurang patuh terhadap jam kerja yang telah ditetapkan, sehingga kedisiplinan dalam kehadiran dan kepatuhan terhadap waktu kerja masih kurang.
- b) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan masih kurang optimal, sehingga beberapa pekerjaan belum dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- c) Pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi dan kemampuan karyawan belum sepenuhnya tepat.

3. Motivasi kerja

- a) Kurangnya dorongan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dari target yang telah ditetapkan.
- b) Lingkungan kerja yang nyaman belum sepenuhnya mampu meningkatkan motivasi karyawan.
- c) Kurangnya motivasi untuk bekerja secara kooperatif dalam menyelesaikan tugas.
- d) Pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja belum sepenuhnya meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik.

4. Efektivitas kerja

- a) Pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan belum sepenuhnya mencapai jumlah target yang telah ditetapkan.
- b) Kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan standar kerja yang berlaku.

- c) Tingkat ketelitian dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum optimal sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah terbagi dalam deskriptif dan verifikatif, berikut merupakan rumusan masalah deskriptif:

1. Bagaimana kompetensi digital karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
4. Bagaimana efektivitas kerja karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.

Berikut merupakan rumusan masalah verifikatif:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi digital terhadap motivasi kerja karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.

4. Seberapa besar pengaruh kompetensi digital terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja pada karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
5. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja pada karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara deskriptif dan verifikatif. Berikut merupakan tujuan deskriptif yaitu, bertujuan untuk mengetahui:

1. Kondisi Kompetensi digital karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
2. Kondisi Disiplin kerja karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
3. Kondisi Motivasi kerja karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
4. Kondisi Efektivitas kerja karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.

Berikut merupakan tujuan verifikatif yaitu, bertujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh kompetensi digital terhadap motivasi kerja karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
4. Pengaruh kompetensi digital terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja pada karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja pada karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait yang akan menggunakan penelitian ini. Semua hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis seperti yang dipaparkan berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai Pengaruh Kompetensi Digital, Disiplin kerja Pada Motivasi kerja serta Dampaknya Terhadap Efektivitas kerja Karyawan. Selain itu, dapat menjadi bahan kajian atau perbandingan penelitian lain untuk memperoleh informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi yang masih terkait penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, manfaat dan kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi, wawasan, serta masukan yang berkaitan dengan topik penelitian yang dibahas. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait dalam memahami kondisi yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, adapun kegunaan praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- a) Dengan penelitian ini, peneliti dapat memperoleh informasi secara langsung mengenai fenomena Kompetensi Digital, Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Efektivitas kerja karyawan di KPSBU Lembang.
- b) Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta penerapannya dalam teori-teori yang berkaitan dengan Kompetensi Digital, Disiplin kerja, Motivasi kerja dampaknya Terhadap Efektivitas kerja karyawan di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan serta menjadi referensi bagi pihak perusahaan dalam melakukan evaluasi terhadap sistem yang telah diterapkan. Melalui penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi digital, disiplin kerja, dan motivasi kerja serta memahami dampaknya terhadap efektivitas kerja karyawan sehingga kinerja di masa mendatang dapat berjalan lebih optimal dan sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

- a) Diharapkan dapat menjadi referensi dan pembanding bagi peneliti selanjutnya yang meneliti bidang kajian yang sama.
- b) Sebagai bahan pertimbangan bagi instansi atau perusahaan lain yang mengalami permasalahan serupa