

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebelum pandemi Covid-19, tren bekerja jarak jauh atau teleworking telah diterapkan di beberapa negara. Bekerja dari rumah (WFH) merupakan pengaturan khusus yang dirancang untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dalam situasi-situasi tertentu. *Work from Home* (WFH) adalah pekerjaan berbayar yang dilakukan dari jarak jauh, dan biasanya lebih banyak dilakukan di rumah (Crosbie & Moore dalam Lidya Kayastanya dkk (2020) Akan tetapi, tidak semua pekerjaan dapat menerapkan sistem ini. Baane, Houtkamp, dan Knotter dalam Lidya Kayastanya dkk (2020) mengemukakan konsep gaya kerja baru yang berfokus pada delapan dimensi penting. Di antaranya adalah perilaku teladan dari manajemen, pemberian otonomi kepada karyawan, serta fleksibilitas dalam ruang dan waktu kerja, selain itu seiring dengan pergeseran gaya kerja menuju *Work From Home* (WFH), yang membawa dampak signifikan bagi karyawan yang harus menyesuaikan diri dengan cara kerja baru. Dalam model WFH, penggunaan teknologi dalam pekerjaan menjadi lebih dominan, sementara interaksi langsung dengan rekan kerja cenderung berkurang. Proses pertukaran ide pun harus dilakukan melalui layar perangkat, sehingga semua karyawan diharapkan dapat beradaptasi dengan kondisi ini. Berakhirnya Covid-19 tidak membuat sistem kerja WFH sepenuhnya berakhir karena beberapa pekerjaan seperti, *customer service online*, *admin online*, *design grafis* dan pekerjaan lainnya yang bisa dikerjakan secara WFH terlihat menjadi fleksibel.

Semakin berkembangnya teknologi, dunia kerja telah berkembang secara cepat, dengan terjadinya perkembangan teknologi

yang memunculkan revolusi digital yang mengubah cara kita bekerja, berinteraksi, dan menghasilkan produk atau layanan. Pekerjaan yang dulunya ditangani oleh tenaga kerja manual kini menjadi semakin otomatis dan tergantikan oleh teknologi. Teknologi digital telah membawa banyak manfaat seperti peningkatan efisiensi, perluasan akses pasar, dan kemampuan bekerja jarak jauh. Namun di sisi lain, teknologi juga menghadirkan tantangan baru seperti tuntutan untuk terus belajar dan beradaptasi terhadap perubahan yang cepat. Pekerjaan digital yang dinamis menuntut individu tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang kuat, namun juga sifat kepribadian yang sesuai. Perkembangan teknologi saat ini sangat penting, penggunaan budaya digital dalam suatu perusahaan dapat memantau pekerjaan (Putri dan Ferdian, dalam Deniset miftahul hikmah et al., 2022). Dengan perkembangan teknologi yang cepat, persaingan di dunia kerja semakin ketat, dan kepribadian yang inovatif sangat penting untuk sukses di bidang tersebut. Dengan kemajuan teknologi informasi yang cepat dan memasuki era industri terbaru, transformasi digital diperlukan di segala bidang (Rochadiani et al., 2020).

Pekerjaan digital muncul pada tahun 1970 an melalui telecommuting sebagai respons terhadap krisis minyak. Karya digital telah berkembang selama tiga generasi. Generasi pertama mengandalkan kantor di rumah dan penggunaan PC serta telepon rumah untuk menggantikan perjalanan jauh. Generasi kedua adalah Mobile Office, yang menggunakan laptop dan telepon seluler untuk mendukung pekerjaan nirkabel dan seluler di luar rumah atau kantor karena pesatnya adopsi Internet. Generasi ketiga adalah kantor virtual. Hal ini didasarkan pada adopsi teknologi digital, memanfaatkan koneksi seluler dan virtual antara individu dan organisasi kapan saja dan di mana saja, serta meningkatkan penggunaan kerja digital. Penerapan pekerjaan digital telah mengubah cara tradisional masyarakat dalam menjalankan kewajiban kerja mereka. Akibatnya, penggunaan teknologi

digital dan sikap masyarakat terhadap penggunaan teknologi digital dipengaruhi oleh keadaan dan interaksinya. Keterkaitan antara pemanfaatan teknologi digital dengan karakteristik manusia menjadi sangat penting dalam proses kerja. Selain itu, bagaimana interaksi antara karakteristik individu dan penggunaan teknologi digital mempengaruhi kinerja di tempat kerja digital. Seiring dengan meningkatnya penggunaan pekerjaan digital, penting untuk lebih memahami interaksi antara karakteristik individu, dan performa kerja.

Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara ciri- ciri kepribadian, dan kinerja pekerjaan dari berbagai sudut pandang. Rusvadrol dkk dalam Sophia Xiaoxia Duan & Hepu Deng (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keterbukaan, keramahan, dan prestasi kerja. Selain itu, studi ini memperluas penerapan Lima Besar ciri kepribadian, teori sifat, dan teori batas dalam konteks karya digital. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa mengeksplorasi berbagai aspek pekerjaan digital, termasuk Ketenagakerjaan, Dampak kelelahan, keunggulan teknologi dan perilaku perlindungan siber dan ciri-ciri kepribadian individu terhadap kinerja pekerjaan belum diselidiki. Studi ini melengkapi penelitian yang sudah ada dengan berfokus pada hubungan kompleks antara kinerja pekerjaan, dan ciri-ciri kepribadian, serta mengeksplorasi interaksi dinamis antara teknologi digital dan individu dalam pekerjaan digital.

Teknologi digital memiliki keterkaitan yang erat dengan ciri-ciri kepribadian individu. Berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara ciri-ciri kepribadian dan kinerja di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yang dan Hwang menunjukkan bahwa lima ciri kepribadian utama memengaruhi kinerja pekerjaan secara berarti. Ciri-ciri kepribadian dapat digunakan untuk memprediksi sejauh mana kinerja seseorang di tempat kerja. Adanya korelasi positif dan signifikan antara ekstroversi, keterbukaan, serta kehati-hatian dengan kinerja kerja. Di dalam dunia kerja digital, individu dengan

kepribadian yang berbeda seringkali memiliki sikap yang beragam terhadap penggunaan teknologi. Perbedaan sikap ini mengarah pada perilaku yang bervariasi, yang secara langsung berdampak pada kinerja mereka. Kinerja pekerjaan sendiri mencerminkan efektivitas individu dalam memberikan kontribusi kepada tujuan organisasi, dan hal ini menjadi semakin krusial dalam konteks pekerjaan digital, terutama ketika ada komitmen kerja jarak jauh serta minimnya pengawasan langsung yang umum di lingkungan kerja tradisional. Kinerja pekerjaan dapat dilihat dari dua sudut pandang: kinerja sesuai peran dan kinerja inovatif. Kinerja sesuai peran berkaitan dengan tugas-tugas yang menjadi kewajiban individu, sedangkan kinerja inovatif lebih menekankan pada kegiatan yang melampaui kewajiban rutin untuk mencapai hasil baru. Dengan demikian, ciri-ciri kepribadian, dan kinerja saling berhubungan, mendukung performa dalam lingkungan kerja digital. Ciri-ciri kepribadian adalah karakteristik unik yang dimiliki setiap individu, yang berpengaruh pada perilaku mereka serta, pada gilirannya, berdampak langsung pada kinerja pekerjaan. Transformasi teknologi digital telah mengubah tempat kerja tradisional menjadi lingkungan kerja digital, di mana interaksi antara individu dan organisasi menjadi lebih mudah dilakukan. Hal ini dipengaruhi oleh ciri-ciri kepribadian pengguna serta cara mereka berinteraksi dengan teknologi. Dalam berbagai situasi, baik kinerja sesuai peran maupun kinerja inovatif dapat digunakan untuk mengevaluasi kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam era transformasi digital, memahami interaksi antara ciri-ciri kepribadian individu dan teknologi menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja kerja, terutama di lingkungan digital yang semakin mendominasi. Realitas diperkuat oleh kenyataan bahwa teknologi digital telah mengubah secara mendalam cara individu berhubungan dengan pekerjaan mereka, mulai dari komunikasi hingga pelaksanaan tugas. ciri-ciri kepribadian khususnya yang tercakup dalam

model Lima Faktor Kepribadian (*Big Five*), berperan signifikan dalam memprediksi kinerja kerja. Dalam konteks digital, manifestasi ciri-ciri ini menjadi semakin kompleks dan terukur melalui interaksi individu dengan platform digital, aplikasi, dan alat kerja jarak jauh. Sebagai contoh, ekstroversi dapat terlihat dalam kemampuan individu memanfaatkan platform komunikasi daring untuk membangun jaringan dan kolaborasi. Mereka yang memiliki tingkat ekstroversi tinggi umumnya lebih proaktif dalam berinteraksi menggunakan teknologi, berbagi ide, dan menjaga hubungan profesional, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja tim dan inovasi. Sementara itu, keterbukaan terhadap pengalaman menjadi aset berharga dalam lingkungan digital yang dinamis. Individu dengan ciri ini cenderung lebih cepat beradaptasi dengan teknologi baru, menjelajahi solusi digital yang inovatif, serta berkontribusi untuk pengembangan proses kerja yang lebih efisien. Ciri kehati-hatian, yang ditandai oleh keteraturan dan tanggung jawab, sangat penting dalam lingkungan kerja digital yang sering memerlukan otonomi tinggi. Individu dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi cenderung lebih terorganisir dalam mengelola tugas digital, mematuhi tenggat waktu, dan menjaga kualitas kerja meskipun tanpa pengawasan langsung. Dalam hal ini, dimensi kepribadian lainnya, seperti keramahan dan stabilitas emosi (kebalikan dari neurotisisme), juga sangat berperan dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif dan menjaga kesehatan mental dalam suasana kerja digital yang sering terasa terisolasi. Kinerja sesuai peran mencakup efektivitas dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, yang dalam konteks digital sering melibatkan penggunaan alat dan platform tertentu. Di sisi lain, kinerja inovatif mengacu pada kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan solusi kreatif, dan memberikan kontribusi untuk peningkatan proses kerja melalui pemanfaatan teknologi. Dalam konteks ini, ciri-ciri kepribadian seperti keterbukaan terhadap pengalaman dan ekstroversi dapat menjadi pendorong utama bagi kinerja inovatif. Oleh karena itu, pemahaman

yang mendalam tentang interaksi antara ciri-ciri kepribadian, teknologi digital, dan kinerja kerja menjadi esensial bagi organisasi dalam merancang strategi manajemen yang efektif. Hal ini mencakup pengembangan sistem kerja digital yang mendukung berbagai tipe kepribadian, penyediaan pelatihan teknologi yang disesuaikan, serta kesejahteraan mental di era digital. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi dengan lebih mendalam bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja dalam berbagai konteks kerja digital.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam latar belakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- Apakah *Agreeableness* berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan?
- Apakah tingkat keterbukaan berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan?
- Apakah neurotisme berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan?
- Apakah tingkat ketelitian berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan?
- Apakah *Extraversion* berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan?
- Apakah sikap terhadap karya digital memoderasi hubungan antara ciri-ciri kepribadian dan kinerja pekerjaan?

1.3 Batasan masalah

Peneliti membuat batasan masalah untuk membuat penelitian ini lebih spesifik dan mendalam. Mereka membatasi penelitian pada variabel yang telah ditentukan dan diukur secara eksplisit melalui kuesioner. Hanya lima dimensi kepribadian yang disebutkan dalam teori Big Five Personality Traits dibahas dalam penelitian ini; dimensi

tersebut adalah extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness. Setiap dimensi diukur melalui sejumlah pernyataan yang diberikan dalam kuesioner yang dimodifikasi oleh Clark et al. (2012). Akibatnya, jenis kepribadian lain selain kelima dimensi tersebut tidak dibahas dalam studi ini.

Selain itu, penelitian ini terbatas pada pekerjaan digital, terutama pekerjaan yang dilakukan dari rumah (WFH) oleh karyawan yang bekerja di industri digital kreatif. Tidak ada yang dibahas dalam penelitian ini tentang kinerja dalam pekerjaan konvensional atau hybrid; sebaliknya, penelitian ini hanya melihat kinerja dalam lingkungan kerja digital jarak jauh. Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kepuasan terhadap hasil kerja adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini. Kuesioner yang dibuat berdasarkan struktur dari Duan et al. (2023).

Attitude towards digital work adalah variabel moderator dalam penelitian ini, yang mengacu pada bagaimana setiap orang melihat pekerjaan digital dari sudut pandang kognitif, afektif, dan konatif. Berdasarkan instrumen yang dibuat oleh Aboelmaged & El Subbaugh (2012), kuesioner yang digunakan untuk mengukur sikap ini terfokus pada persepsi individu tentang penggunaan teknologi dalam pekerjaan jarak jauh. Dalam konteks ini, pemahaman tentang pekerjaan digital tidak mencakup penggunaan teknologi untuk tujuan non-pekerjaan.

Dengan membatasi fokus hanya pada variabel-variabel tersebut, penulis berharap dapat menyajikan analisis yang lebih tajam dan relevan terhadap pengaruh kepribadian dan sikap terhadap kinerja pekerjaan digital.

1.4 Tujuan peneliti :

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- Untuk mengaalisis pengaruh sifat kepribadian Big Five (ekstraversi, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience) terhadap kinerja kerja dalam lingkungan kerja digital
- Untuk Menganalisis peran sikap terhadap pekerjaan digital sebagai moderator dalam hubungan antara ciri-ciri kepribadian dan prestasi kerja. Tujuannya adalah untuk menunjukkan bagaimana sikap positif atau negatif terhadap teknologi dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh ciri-ciri kepribadian terhadap kinerja
- Mengidentifikasi peran sikap terhadap pekerjaan digital: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sikap individu terhadap pekerjaan digital mempengaruhi hubungan antara karakteristik kepribadian dan kinerja kerja

1.5 Manfaat Penelitian :

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

Manfaat Teoritis:

- a) Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori tentang hubungan antara kepribadian, sikap, dan kinerja pekerjaan dalam situasi kerja yang semakin digital
- b) Temuan ini dapat memperkaya literatur yang ada mengenai pekerjaan dan organisasi, khususnya dalam konteks kerja digital

Manfaat Praktis:

- a) Manajer dan profesional sumber daya manusia dapat menggunakan temuan ini untuk merancang strategi manajemen yang lebih efektif,

seperti merekrut dan menugaskan tugas berdasarkan karakteristik kepribadian karyawan

- b) Dengan memahami bagaimana karakteristik kepribadian memengaruhi kinerja kerja digital, organisasi dapat menerapkan program pelatihan dan pengembangan dengan lebih baik untuk meningkatkan kinerja individu

1.6 Sistematika Penulisan :

Sistematika penulisan terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini membahas latar belakang penelitian, rumusan masalah, keterbatasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini juga menyajikan penelitian sebelumnya yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian. Bab ini juga berisi dasar-dasar teori yang berkaitan dengan masalah penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis masalah.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Penjelasan tentang lokasi penelitian, populasi, dan sampel, serta teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, pertanyaan penelitian, pengolahan dan analisis data diberikan di sini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian, termasuk analisis data dari responden, dibahas dalam Bab IV. Gambaran demografis subjek penelitian diberikan pada awal bab ini. Selanjutnya, penjelasan tentang hasil pengujian instrumen, termasuk uji validitas dan reliabilitas, diberikan untuk memastikan kelayakan data. Untuk memberikan gambaran awal tentang distribusi data, analisis statistik deskriptif digunakan. Selanjutnya, hasil uji T ditunjukkan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel penelitian. Akhirnya, diskusi dimulai dengan memahami temuan penelitian dan mengaitkannya dengan teori yang relevan. Tujuan dari diskusi ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memberikan pemahaman tambahan tentang konteks penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup hasil penelitian, kesimpulan, dan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut.