

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan penelitian yang dilakukan, berikut merupakan kesimpulan hasil penelitian ini:

1. Peneliti menyimpulkan sejumlah faktor penting yang berkontribusi pada tingkat literasi digital di kalangan karyawan Sudin Nakertransgi Jakarta Timur mencakup usia dan pengalaman kerja, akses terhadap pelatihan, dukungan sarana prasarana teknologi, serta motivasi dan kemampuan adaptasi individu. Faktor usia menunjukkan bahwa generasi yang lebih muda, seperti generasi Z dan milenial, cenderung lebih mahir dalam menggunakan teknologi karena mereka tumbuh di era digital. Akses pelatihan yang terstruktur dan berkesinambungan membantu karyawan mengembangkan keterampilan digital secara lebih optimal, sementara dukungan infrastruktur teknologi yang memadai memperkuat kenyamanan karyawan dalam menggunakan perangkat digital. Motivasi dan kemampuan adaptasi juga berperan penting, di mana karyawan dengan motivasi tinggi lebih cepat beradaptasi dan terus mengembangkan keterampilan digital mereka.
2. Peneliti menyimpulkan bahwa Literasi digital terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, baik pada tingkat

individu maupun tim. Secara individu, karyawan dengan literasi digital yang baik mampu menyelesaikan tugas lebih efisien, akurat, dan meningkatkan kuantitas serta kualitas pekerjaan mereka. Literasi digital dalam konteks tim memungkinkan kolaborasi yang lebih efektif, mempercepat aliran informasi, dan mengurangi risiko miskomunikasi. Namun, terdapat hambatan yang muncul dari perbedaan tingkat literasi digital antar karyawan yang dapat memperlambat proses kerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih konsisten untuk menyamakan kemampuan literasi digital di antara semua anggota tim agar kinerja karyawan tetap terjaga.

3. Peneliti menyimpulkan untuk mencapai kinerja yang optimal, penerapan strategi pengembangan literasi digital perlu disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap divisi dan mempertimbangkan faktor-faktor seperti akses pelatihan, dukungan teknologi, serta motivasi karyawan sehingga setiap karyawan mendapatkan keterampilan yang relevan dengan peran mereka. Selain itu, penyediaan infrastruktur teknologi yang modern dan mudah diakses sangat penting untuk mendukung peningkatan kemampuan digital. Insentif untuk mendorong karyawan dalam program literasi digital juga dapat menjadi langkah yang efektif. Monitoring dan evaluasi secara berkala diperlukan untuk menilai efektivitas program-program ini dan untuk mengidentifikasi area yang masih memerlukan perbaikan. Melalui upaya-upaya ini, diharapkan

karyawan di Sudin Nakertransgi Jakarta Timur dapat terus mengembangkan kemampuan mereka dalam memanfaatkan teknologi digital yang akan mendukung peningkatan kinerja individu dan tim di lingkungan instansi.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan di Sudin Nakertransgi Jakarta Timur (Suku Dinas Tenaga Kerja dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur) merasa bahwa literasi digital sangat berdampak dan berdaya guna dalam meningkatkan kinerja mereka, khususnya dalam konteks penggunaan teknologi untuk mendukung tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Hasil penelitian mengenai analisis literasi digital dalam upaya meningkatkan kinerja pada karyawan Sudin Nakertransgi Jakarta Timur (Suku Dinas Tenaga Kerja dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi telah diterapkan di lingkungan kerja dengan berbagai tingkat pemahaman literasi digital yang masih beragam. Sehingga melalui penelitian ini, implikasi yang dihasilkan diantaranya:

1. Implikasi Teoritis

- a) Penelitian ini menegaskan teori bahwa literasi digital merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Literasi digital yang tinggi memungkinkan karyawan untuk lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas dan memastikan hasil yang lebih

akurat, memperkuat teori tentang hubungan antara literasi digital dan kinerja karyawan.

- b) Penelitian ini mendukung pandangan bahwa literasi digital tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memainkan peran penting dalam instansi atau kolaborasi tim. Perbedaan tingkat literasi digital di antara anggota tim dapat memengaruhi dinamika kerja, memperkuat teori tentang pentingnya kesetaraan dalam kemampuan digital untuk kelancaran kerja sama.

2. Implikasi Praktis

- a) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menyediakan pelatihan literasi digital secara berkelanjutan. Pelatihan yang dirancang untuk mengikuti perkembangan teknologi akan membantu karyawan memperbarui keterampilan mereka secara konsisten dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja karyawannya secara merata.
- b) Karyawan yang memiliki literasi digital yang baik cenderung lebih percaya diri dalam menggunakan teknologi, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan. Sehubungan dengan konteks layanan publik, ini berarti bahwa mereka bisa lebih fleksibel dalam menghadapi situasi yang dinamis, seperti kebijakan baru atau perubahan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, melalui peningkatan literasi digital,

karyawan dapat memberikan layanan yang lebih berkualitas dan responsif, yang sangat penting dalam membangun hubungan yang positif antara instansi dan masyarakat. Kualitas layanan yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan, tetapi juga membangun kepercayaan masyarakat terhadap instansi, menciptakan hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan beberapa keterbatasan dalam proses penelitian yang perlu diperhatikan oleh peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki pada studi berikutnya. Beberapa keterbatasan yang diidentifikasi meliputi:

1. Keterbatasan waktu wawancara sehingga peneliti tidak dapat memperdalam penelitian ini
2. Beberapa faktor eksternal seperti dukungan teknologi, infrastruktur digital yang tersedia, dan kebijakan instansi yang mendukung atau menghambat literasi digital tidak sepenuhnya bisa dikendalikan dalam penelitian ini. Faktor-faktor ini mungkin memiliki kontribusi pada kinerja karyawan tetapi sulit untuk diisolasi dalam penelitian
3. Penelitian berdasarkan metode kualitatif dan mengangkat dua indikator sebagai fokus utama pembahasan tanpa menambahkan faktor atau indikator lainnya.

4. Penelitian ini bersifat temporer, karena dilakukan pada waktu atau periode tertentu. Oleh sebab itu, hasil yang didapatkannya hanya mencerminkan keadaan saat penelitian berlangsung. Jika penelitian dilakukan pada waktu yang berbeda, hasilnya mungkin akan berbeda, mengingat adanya faktor-faktor yang bisa berubah. Keterbatasan ini tidak dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi dan jangka waktu panjang dan situasi yang berbeda.
5. Terbatas pada Pendekatan Kualitatif, penelitian ini sepenuhnya menggunakan pendekatan kualitatif, yang memberikan gambaran mendalam, namun tidak mengukur seberapa besar pengaruh literasi digital secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin menyulitkan pembaca dalam memahami dampak numerik atau kuantitatif literasi digital terhadap kinerja.

D. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini memiliki waktu wawancara yang terbatas, diharapkan untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti merencanakan dan mengalokasikan waktu wawancara yang lebih panjang dan fleksibel untuk memungkinkan eksplorasi yang lebih mendalam.
2. Dapat mengenali hambatan atau kendala dalam peningkatan literasi digital secara mendalam. Meneliti hambatan yang dihadapi karyawan dalam meningkatkan literasi digital, seperti kurangnya akses ke

teknologi, keterbatasan waktu, atau minimnya pelatihan dapat memahami kendala bagi instansi ataupun perusahaan dari berbagai sektor bisa lebih mudah merencanakan program yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan karyawan

3. Memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak indikator yang dapat berdampak pada literasi digital dan kinerja karyawan, seperti faktor budaya organisasi, motivasi kerja, atau perbedaan latar belakang pendidikan
4. Penelitian juga sebaiknya dilakukan di berbagai institusi atau sektor yang berbeda untuk melihat apakah hasilnya konsisten di berbagai konteks. Hal ini akan membantu menghasilkan temuan yang lebih dapat digeneralisasi dan memberikan wawasan yang lebih kaya dalam meningkatkan literasi digital di berbagai lingkungan kerja.
5. Rekomendasi penelitian selanjutnya, peneliti dapat mempertimbangkan metode *mixed-methods*, yang menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Dengan pendekatan ini, penelitian akan memiliki komponen kuantitatif, misalnya menggunakan survei skala Likert untuk mengukur tingkat literasi digital dan hubungannya dengan kinerja karyawan dalam angka. Hasil kuantitatif ini dapat melengkapi temuan kualitatif, sehingga memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang dampak literasi digital dan memperkuat dasar pengambilan keputusan di lingkungan kerja yang lebih luas.

