

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Busyra & Sani (2020) Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Kinerja yang buruk dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti mangkir kerja, kerja lamban, bahkan sampai berhenti bekerja, sehingga menimbulkan kerugian, meskipun dampak kerugian tidak terlalu terlihat. Sebaliknya, kinerja yang sangat tinggi sangat memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap pekerjaan, sehingga dapat membawa manfaat yang nyata tidak hanya bagi perusahaan bahkan bagi karyawan itu sendiri. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat diketahui melalui pengukuran dan penilaian kinerja. Pengukuran kinerja adalah tentang menetapkan kriteria, langkah selanjutnya adalah mengumpulkan informasi yang relevan untuk jangka waktu tertentu, kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan tujuan yang ditetapkan untuk periode yang sama untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang diukur. Penilaian kinerja adalah evaluasi manajemen terhadap kinerja karyawan sehingga hasil yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Dalam mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan, perusahaan harus menggunakan beberapa faktor sebagai acuan untuk mempengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan biasanya itu terdapat perberbedaan. Kinerja perempuan biasanya lebih menurun dibandingkan dengan kinerja laki-laki.

Perempuan cenderung lebih sering tidak masuk kerja/mangkir dikarenakan beberapa hal, diantaranya jika karyawan perempuan itu sudah menikah dan sudah mempunyai keturunan, fokus kerjanya sudah terbagi-bagi untuk mengurus kehidupan pribadi, terlebih jika seorang perempuan sudah mempunyai keturunan, akan terbagi fokusnya untuk mengurus anak dan keluarganya dibanding dengan karyawan laki-laki, hal ini terlihat pada karyawan di SMAIT At Taufiq, kinerja karyawan perempuan di SMAIT At Taufiq cenderung lebih rendah karena karyawan perempuan di SMAIT At Taufiq lebih sering mangkir atau tidak masuk kerja dikarenakan untuk mengurus urusan keluarganya, kemudian karyawan perempuan di SMAIT At Taufiq lebih sering terlambat datang ke sekolah dengan berbagai alasan. Karyawan perempuan pun sering susah untuk meregulasi emosi, terkadang jika karyawan perempuan mempunyai masalah pribadi cenderung lebih mudah *terdistract* sehingga mengganggu fokus yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Alan Sigit Fibrianto (2016) perbedaan kepribadian antara laki-laki dan perempuan tercermin dalam respon emosional dan kemampuan untuk mengenali kemampuan orang lain. Perempuan menunjukkan lebih banyak emosional dari pada pria, mereka mengalami emosi yang lebih kuat, mereka sering menunjukkan ekspresi emosional yang positif dan negatif, kecuali kemarahan. Perempuan lebih baik dalam membaca sinyal *nonverbal* dan *paralinguistik* daripada laki-laki. Laki-laki diajari untuk berani, sehingga mereka harus menunjukkan emosi yang sesuai dengan citra itu sementara perempuan di besarkan untuk menjadi pengasuh, sehingga lebih hangat dan ramah, oleh karena itu dalam

kehidupan kerja perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan sering diperhitungkan, banyak level karyawan ditentukan oleh *gender*, yang dianggap berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Menurut Amalia Indah Noor Cintya (2016) Peran *gender* dibentuk oleh sistem nilai yang berbeda, termasuk nilai-nilai tradisional, pendidikan, agama, politik, ekonomi, dll. Sebagai hasil bentukan sosial, peran *gender* dapat berubah dalam waktu, keadaan, dan tempat yang berbeda. Mengurus anak, mencari nafkah, melakukan pekerjaan rumah tangga (memasak, mencuci, dll) adalah peran yang bisa dilakukan baik laki-laki maupun perempuan, sehingga bisa bertukar tempat tanpa menyalahi kodrat. Dengan demikian, pekerjaan-pekerjaan tersebut bisa kita istilahkan sebagai peran *gender*.

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.

Pengertian kinerja menurut Guritno dan Waridin (2015) adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang diberikan. Meningkatkan kinerja karyawan memang menjadi tantangan utama manajemen, karena pencapaian tujuan dan keberlangsungan operasional organisasi atau perusahaan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan.

Kinerja karyawan yang baik merupakan harapan semua pihak, akan tetapi pada kenyatannya kinerja karyawan pada SMAIT At Taufiq belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini megacu pada penurunan kinerja karyawan dengan melihat rendahnya kesadaran karyawan akan lingkungan sekitar dan rendahnya inisiatif karyawan terhadap pendampingan siswa-siswi di SMAIT At Taufiq. Kemudian dalam hal ini, terdapat indikasi-indikasi yang megacu pada penurunan kinerja karyawan yaitu, tidak sedikit karyawan yang tidak tepat waktu, karyawan yang sering mangkir tanpa izin terlebih dahulu kepada atasan, bahkan beberapa karyawan dalam hal ini guru terkadang tidak berada dalam kelas, dan seringkali karyawan keluar pada saat jam kerja.

Menurut Wilson Bangun (2013:234) terdapat terdapat lima indikator guna mengukur kinerja karyawan, diantaranya yaitu kehadiran. Kehadiran merupakan salah satu hal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan karena dapat berdampak pada penyelesaian tugas pekerjaannya. Melihat kehadiran menjadi salah satu faktor terpenting dari kinerja karyawan, berikut rekapitulasi kehadiran karyawan SMAIT At Taufiq 3 tahun terakhir:

Tabel 1
Rekapitulasi kehadiran karyawan SMAIT At Taufiq

No	Jenis Kelamin	2020/2021 (pandemi)	2021/2022	2022/2023
		Hadir	Hadir	Hadir
1	Laki-laki	84%	88%	86%
2	Perempuan	69%	73%	77%

Sumber: database kesektariatan SMAIT At Taufiq

Tabel di atas menunjukkan rekapitulasi kehadiran karyawan di SMAIT At Taufiq Bogor selama periode 3 tahun terakhir. Sangat terlihat bahwa terjadi

penurunan yang drastis pada tahun 2020/2021 karena memang faktor terbesar pada saat itu adalah adanya pandemic covid-19. Kemudian pada tahun 2021/2022 terjadi peningkatan kehadiran pada karyawan SMAIT At Taufiq, akan tetapi terjadi penurunan kembali pada tahun 2022/2023.

Presentase terlihat jelas kehadiran karyawan perempuan selalu lebih rendah dibandingkan dengan kehadiran karyawan laki-laki. Hal tersebut disebabkan karena banyak faktor, seperti karyawan perempuan sering izin kerja. Kehadiran karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam penilaian kinerja karyawan, karena jika karyawan sering tidak hadir untuk bekerja, hal tersebut dapat berdampak pada penurunan penyelesaian tugas dan tanggung jawab seorang karyawan sehingga kinerja karyawan pun buruk.

Sukses atau tidaknya kinerja perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan standar atau target kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan di SMAIT At Taufiq menjadi permasalahan penting. Peneliti kemudian mengamati karyawan di dalamnya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti yang dilandaskan pada SOP SMAIT At Taufiq diperoleh permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan, yaitu: karyawan yang sering tidak hadir/mangkir, target kerja yang tidak tercapai, Tidak jarang ditemui karyawan yang mangkir dan keluar pada saat jam kerja, bahkan karyawan sering tidak hadir/bolos tanpa adanya informasi sehingga pekerjaannya terbengkalai. Indikasi lain karyawan kurang disiplin terlihat dari presensi jam masuk, karyawan ada yang datang terlambat, sering tidak masuk

kantor, tidak masuk kerja tanpa keterangan, tidak melakukan presensi keluar kantor karena langsung pulang setelah selesai pekerjaan.

Faktor-faktor yang dapat digunakan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi salah satunya juga adalah kemampuan literasi digital. Literasi adalah keterampilan penting untuk kehidupan di abad ke-21. Literasi terus berkembang untuk memenuhi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi yang pesat, yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Literasi dimaknai dengan *softskill* yang dimiliki oleh setiap individu sebagai keterampilan dinamis yang terus berkembang dari waktu ke waktu.

Menurut Exley et al., (2016) Literasi juga didefinisikan sebagai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan untuk mengakses, memahami, menganalisis, mengevaluasi informasi, menafsirkan informasi, mengungkapkan pikiran dan emosi, mempresentasikan pemikiran dan pendapat, berinteraksi dengan orang lain dan berpartisipasi dalam kegiatan di dalam dan di luar sekolah. Literasi dipahami tidak hanya sebagai keterampilan, tetapi juga membentuk cara berpikir dan bertindak dalam menanggapi berbagai informasi yang diterima. Inilah fokus perubahan pendidikan, yang mendorong siswa, guru dan karyawan mengembangkan sikap dan nilai melalui proses literasi.

Menurut Mamduh (2017) salah satu bidang literasi yang saat ini berkembang pesat saat ini adalah literasi digital, dimana hampir seluruh aktivitas manusia ditransformasikan ke dalam dunia digital. Indonesia tercatat menjadi salah satu negara dengan jumlah pengguna internet terbesar dunia, yaitu sebesar 143,26 juta orang pada tahun 2017. Menurut pendapat Erstad et al., (2019) Literasi digital

memungkinkan individu dengan mudah berinteraksi dan berkomunikasi dengan mudah dan hendaknya dapat dilakukan dengan bertanggung jawab terhadap perilaku yang dilakukan di dunia digital. Literasi digital didefinisikan sebagai kemampuan untuk memahami dan menggunakan informasi dalam berbagai bentuk dari berbagai sumber yang sangat luas yang diakses melalui berbagai perangkat. Secara garis besar, literasi digital adalah pengetahuan dan kemampuan untuk menggunakan media digital, alat-alat komunikasi, atau jaringan untuk menemukan, mengevaluasi, menggunakan, mengolah informasi dengan cara yang sehat, akurat, tepat, dan patuh hukum dalam rangka membina komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Lindfors et al., (2021) prinsip pengembangan keterampilan literasi digital bersifat berjenjang. Pertama, literasi digital yang meliputi keterampilan, pemahaman, konsep, pendekatan, dan perilaku. Kedua, penggunaan digital yang merujuk pada pengaplikasian kompetensi digital yang berhubungan dengan konteks tertentu. Ketiga, transformasi digital yang membutuhkan kreativitas dan inovasi pada dunia digital. Penggunaan teknologi menyediakan berbagai sumber pembelajaran bagi pendidikan siswa dipandang sebagai hal penting dalam pembelajaran siswa kedepannya dan partisipasinya pada transformasi ke dunia digital.

Literasi digital merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Dimana kemampuan karyawan dalam literasi digital dipandang penting dalam hal ini. Literasi digital seorang karyawan dapat membantu mempermudah pekerjaan karyawan tersebut. Apalagi di zaman sekarang ini semua

sudah berbasis digital terlebih dalam pengolahan data. Karyawan (guru dan tenaga pendidikan) dapat memanfaatkan literasi digital ini dalam peningkatan kinerja dan mempermudah pekerjaan. Sistem dapodik pun sekarang sudah diakses melalui digital, kemudian *database* sekolah atau perusahaan pun sudah menggunakan metode digital, pembelajaran siswa pun sekarang banyak menggunakan media digital seperti *google classroom*, ruang guru, *e-learning* dan lain sebagainya. Manajemen sekolah pun dapat melakukan rapat koordinasi dan komunikasi menggunakan digital kapan pun dan dimanapun seperti *zoom meeting* atau *google meet*. Berbagai kemudahan yang diberikan dalam digital ini sangat membantu karyawan di perusahaan guna meningkatkan kinerjanya. Tidak ada lagi alasan hambatan media pembelajaran atau media kerja yang sulit untuk dikerjakan karena sekarang ini berbagai kemudahan disajikan dalam bentuk digital. Kemampuan literasi digital merupakan suatu hal yang sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan, karena jika karyawan itu menguasai literasi digital maka akan mempermudah karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan tersebut akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena berbagai informasi dan media dapat diakses dengan mudah melalui digital, sehingga kemampuan literasi digital dapat menjadi faktor peningkatan kinerja bagi seorang karyawan.

Selain kemampuan literasi digital, hal lain yang menjadi perhatian dalam peningkatan kinerja karyawan adalah kontrak psikologis. Menurut Utaminingsih (2014) Kontrak kerja dan kontrak psikologis berbeda secara signifikan ketika kontrak kerja dengan jelas menetapkan hak dan kewajiban karyawan berdeba

terhadap perusahaan dan sebaliknya. Kemudian pada kontrak kerja terdapat rincian jabatan serta *jobdesk* pekerjaan dari karyawan tersebut dengan jelas dan terperinci. Kontrak kerja juga merupakan sebuah payung hukum yang menjadi landasan yang sah dan jika terjadi wanprestasi dari salah satu pihak baik karyawan maupun perusahaan yang merasa dirugikan/tidak sesuai dengan kontrak maka hal tersebut dapat diselesaikan melalui jalur hukum karena kontrak kerja mempunyai kekuatan hukum yang kuat. Kontrak psikologis sangat berbeda, kontrak psikologis merupakan kesepakatan yang sifatnya tidak tertulis (implisit), tentang harapan yang muncul ketika seorang karyawan telah memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan baik dalam bentuk pekerjaan, aktivitas serta prestasi, pemikiran, serta tenaga yang diberikan kepada perusahaan. Seperti yang kita ketahui wujud dari kontrak psikologis biasanya berupa kompensasi yang berbentuk *financial* seperti gaji karyawan, bonus, insentif, tunjangan, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, dan lain sebagainya. Akan tetapi, dalam perkembangan konsep ini meliputi hal-hal yang tidak berwujud seperti : promosi jabatan, perlakuan yang adil, pengaktualisasian potensi diri secara personal maupun secara professional di tempat kerja, merasa dihargai dan dilihat keberadaannya dalam suatu perusahaan, kehormatan, dukungan dari perusahaan maupun atasan, kreativitas karyawan, dan lain sebagainya.

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. Terpenuhi kontrak psikologis dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Pelanggaran yang dilakukan dalam kontrak psikologis dapat mempengaruhi penurunan motivasi kerja, komitmen organisasi, rasa keterikatan dengan perusahaan maupun pekerjaan sehingga dapat menimbulkan dampak sistemik. Dikatakan sistemik karena perilaku tersebut dapat mempengaruhi kinerja individu, tim, yang pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja perusahaan. Tidak hanya itu pelanggaran terhadap kontrak psikologi juga berdampak pada timbulnya kemalasan social, tindak indisipliner, *turnover* atau karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya terpenuhinya kontrak psikologi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Kontrak psikologis merupakan hal yang sangat penting juga dalam kinerja karyawan, karena jika kontrak psikologis seorang karyawan tidak terpenuhi, maka akan terjadinya penurunan kinerja dari seorang karyawan tersebut, tetapi jika kontrak psikologis seorang karyawan terpenuhi, hal tersebut dapat menjadi sebuah motivasi dan semangat kerja bagi seorang karyawan karena karyawan akan merasa dihargai dan tentunya akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

Menurut Nur Rahmi (2021) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel literasi digital terhadap kinerja perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Devy Sofyanti & Topan Setiawan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi penelitian bahwa adanya bukti secara

empirik pengaruh kontrak psikologis secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah hasil kuisioner pra penelitian untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di SMAIT At Taufiq Bogor. Adapun data yang peneliti dapatkan mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 2 :

Tabel 2
Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan	36%	64%
2	Kuantitas pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dapat dipenuhi sesuai waktu yang ditentukan	33%	67%
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	42%	58%
4	Saya dapat memenuhi tingkat kehadiran yang diharapkan perusahaan	39%	61%
5	Saya mampu meningkatkan kemampuan kerjasama dalam lingkungan tempat saya bekerja	33%	67%

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survey (2023)

Tabel di atas memperlihatkan keseluruhan keadaan kinerja karyawan SMAIT At Taufiq dinyatakan belum sesuai dengan harapan. Ini dibuktikan oleh hasil jawaban karyawan yang masih banyak menjawab tidak setuju dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, serta kerja sama yang belum maksimal. Dari persentasi di atas karyawan lebih banyak mengisi kuisioner tidak setuju yang memperlihatkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai yang diharapkan.

Kemudian berikut adalah hasil kuisioner pra penelitian untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kemampuan literasi digital di SMAIT At Taufiq Bogor. Adapun data peneliti mengenai literasi digital dapat dilihat pada Tabel 3 :

Tabel 3
Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Literasi Digital

No	Pertanyaan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Saya mampu mendapatkan informasi dan menyampaikan informasi dari berbagai perangkat informasi digital	39%	61%
2	Saya mampu menggunakan berbagai perangkat komunikasi digital	31%	69%
3	Saya mampu membuat konten bagi pekerjaan saya dalam bentuk digital	28%	72%
4	Saya mempunyai pengamanan ganda (<i>verifikasi data</i>) dan <i>membackup</i> seluruh file pekerjaan saya diperangkat lainnya agar mencegah kerusakan atau <i>hacker</i>	31%	69%
5	Saya mampu memecahkan permasalahan pekerjaan saya dalam menggunakan perangkat digital	36%	64%

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survey (2023)

Tabel di atas memperlihatkan keseluruhan keadaan literasi digital karyawan di SMAIT At Taufiq Bogor dinyatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Ini dibuktikan oleh hasil jawaban karywan yang masih banyak menjawab tidak setuju dalam hal kemampuan mengelola informasi digital, kemampuan komunikasi digital, kemampuan pembuatan konten, kemampuan pengamanan data, dan kemampuan pemecahan masalah. Sehingga literasi digital karyawan di SMAIT At Taufiq ini dapat dikatakan belum maksimal.

Kemudian berikut adalah hasil kuisioner pra penelitian untuk mengukur kontrak psikologis di SMAIT At Taufiq Bogor. Adapun data yang peneliti dapatkan mengenai literasi digital dapat dilihat pada Tabel 4 :

Tabel 4
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kontrak Psikologis

No	Pertanyaan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Saya merasa bahwa saya mempunyai peluang untuk mengembangkan potensi diri saya di tempat kerja	31%	69%
2	Saya merasakan suasana kerja yang sangat positif	33%	67%
3	Saya mendapatkan reward untuk capaian dan prestasi saya yang diberikan dalam bentuk <i>financial</i> lebih	33%	67%
4	Saya mendapatkan apresiasi atas capaian pekerjaan saya dalam bentuk barang (piala atau sertifikat)	28%	72%
5	Karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan	39%	61%

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survey (2023)

Tabel di atas memperlihatkan keseluruhan keadaan pemenuhan kontrak psikologis karyawan di SMAIT At Taufiq Bogor dinyatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Ini dibuktikan oleh hasil jawaban karyawan yang masih banyak menjawab tidak setuju dalam hal pengembangan karir, suasana kerja, penghargaan *financial*, penghargaan *nonfinancial*, dan kepedulian instansi kepada karyawan. Sehingga pemenuhan kontrak psikologis karyawan di SMAIT At Taufiq ini dapat dikatakan belum maksimal.

Dari latar belakang masalah yang sudah dijabarkan, karena masih kurangnya kinerja karyawan, dan mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan mengacu pada penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengambil judul: **“Pengaruh Literasi Digital dan Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Gender Perempuan Di SMAIT At Taufiq Bogor”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan proses penelitian awal yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyusun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran karyawan terutama pada karyawan perempuan yang masih rendah sehingga berdampak pada kinerja karyawan pada *gender* perempuan
2. Masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan.
3. Masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
4. Ditemukan masih banyak karyawan yang tidak mampu secara maksimal mendapatkan informasi dan menyampaikan informasi dari berbagai perangkat informasi digital.
5. Masih banyak karyawan yang tidak mampu melakukan pengamanan ganda (*verifikasi data*) dan *membackup* seluruh file pekerjaan.
6. Masih banyaknya karyawan yang merasa tidak mempunyai peluang untuk mengembangkan potensi diri.
7. Banyaknya karyawan yang tidak mendapatkan reward untuk prestasinya baik segi *financial* maupun *non financial*.
8. Masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kuantitas jobdesknya.
9. Kualitas pekerjaan karyawan belum sesuai dengan peraturan yang berlaku.

10. Masih banyaknya karyawan yang menyelesaikan tugas serta kewajibannya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
11. Tingkat kemampuan karyawan dalam mengelola informasi digital yang belum maksimal.
12. Masih banyaknya karyawan yang tidak cukup mempunyai kemampuan dalam menjalankan komunikasi secara digital.
13. Masih banyaknya karyawan yang tidak mampu dalam pengembangan karirnya.
14. Suasana kerja yang dirasa kurang nyaman yang berakibat kepada penurunan kinerja karyawan itu sendiri.
15. Kurangnya kepedulian lembaga pada kesejahteraan karyawan sehingga terjadi penurunan kinerja kepada karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, masalah kinerja karyawan di SMAIT At Taufiq Bogor disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor kelompok/individu, faktor sistem dan faktor situasi (Wibowo, 2017:84). Berdasarkan hal tersebut, variabel literasi digital termasuk faktor personal dan variabel kontrak psikologis termasuk faktor sistem. Sehingga, masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh literasi digital dan kontrak psikologis sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan dalam perspektif *gender* sebagai variabel terikat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan identifikasi di atas, peneliti merumuskan masalah, diantaranya :

1. Apakah literasi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perspektif *gender* perempuan di SMAIT At Taufiq Bogor?
2. Apakah kontrak psikologis berpengaruh terhadap kinerja dalam perspektif *gender* perempuan karyawan di SMAIT At Taufiq Bogor?
3. Apakah literasi digital dan kontrak psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perspektif *gender* di SMAIT At Taufiq Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dilakukannya penelitian ini, diantaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan dalam perspektif *gender* perempuan di SMAIT At Taufiq Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan dalam perspektif *gender* perempuan di SMAIT At Taufiq Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh literasi digital dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan dalam perspektif *gender* di SMAIT At Taufiq Bogor

F. Manfaat Penelitian

Riset yang dilakukan oleh peneliti ini diharapkan bermanfaat, secara :

1. Manfaat Teoritis

Temuan riset diharapkan mampu mendeskripsikan mengenai literasi digital serta kontrak psikologis dalam instansi atau sekolah lain. Riset ini juga diharapkan mampu menjadi referensi pada pengembangan keilmuan dalam riset selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Antara lain manfaat bagi peneliti, bagi instansi terkait dan bagi pembaca :

a. Bagi Peneliti

Guna memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Binaniaga dan menambah wawasan di bidang pendidikan.

b. Bagi Instansi Terkait

Temuan riset diharapkan mampu dijadikan pengajuan pemikiran sebagai saran guna melaksanakan perbaikan pada literasi digital serta kontrak psikologis terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif *gender* perempuan sehingga akan lebih baik lagi.

c. Bagi Pembaca

Temuan riset diharapkan mampu memberikan informasi mengenai literasi digital serta kontrak psikologis terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif *gender* perempuan. Diharapkan pula mampu mengembangkan wawasan

bagi pembaca yang akan berguna bagi kehidupan pribadi maupun di dunia kerja.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini disusun berlandaskan pembahasan tiap bab yang di uraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini disusun untuk mengenal data-data yang diperoleh dari literature sebagai landasan teori yaitu pengertian mengenai literasi digital, pengertian kontrak psikologis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Memuat uraian lokasi serta waktu penelitian, metode penelitian, variabel serta pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis memuat tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian berupa perhitungan analisis data dan pembahasan pada objek yang diteliti.

BAB V

KESIMPULAN

Dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian dan saran mengenai hasil dari penelitian.

