

KESIAPAN DIGITAL KARYAWAN DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL: PERAN KOMPETENSI DIGITAL DAN BUDAYA DIGITAL

Irwansyah Putra¹, Saidun Hutasuhut²
irwann6451@gmail.com¹, saidun@unimed.ac.id²
Universitas Negeri Medan

ABSTRAK

Transformasi digital menuntut organisasi untuk tidak hanya mengadopsi teknologi, tetapi juga memastikan kesiapan sumber daya manusia dalam memanfaatkannya secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital SDM dan budaya digital terhadap kesiapan digital karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal dalam menghadapi transformasi digital yang terus berkembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif melalui penyebaran kuesioner kepada 140 karyawan sebagai responden penelitian. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan digital karyawan dengan nilai t hitung sebesar 7,327 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta budaya digital juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan digital karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,958 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kompetensi digital SDM dan budaya digital berpengaruh signifikan terhadap kesiapan digital karyawan dengan nilai F hitung sebesar 105,748 > F tabel 3,06 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0.607 menunjukkan bahwa kompetensi digital SDM dan budaya digital mampu menjelaskan kesiapan digital karyawan sebesar 60,7%, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital serta penguatan budaya digital menjadi faktor penting dalam mendukung kesiapan digital karyawan dalam menghadapi transformasi digital di PT Pelindo Multi Terminal.

Kata Kunci: Kompetensi Digital SDM, Budaya Digital, Kesiapan Digital Karyawan, Transformasi Digital.

PENDAHULUAN

Transformasi digital menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing organisasi pada era Revolusi Industri 4.0. Pemanfaatan teknologi digital mampu mempercepat proses bisnis serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan berbasis data (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023). Di Indonesia, pemerintah melalui program *Making Indonesia 4.0* juga mendorong berbagai sektor industri, termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN), untuk mengimplementasikan digitalisasi secara menyeluruh guna memperkuat daya saing industri nasional (Kementerian BUMN, 2024). Namun demikian, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kesiapan infrastruktur teknologi, tetapi juga oleh kapasitas sumber daya manusia dalam memahami, mengoperasikan, serta memanfaatkan teknologi digital secara efektif (Vial, 2021). Meskipun transformasi digital terus didorong, tingkat kesiapan digital di Indonesia masih menunjukkan ketimpangan. Hasil pengukuran Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) tahun 2024 menunjukkan bahwa Indonesia berada pada kategori “cukup siap”, namun masih memiliki kelemahan pada aspek keterampilan digital dan pemanfaatan teknologi. Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan utama transformasi digital tidak hanya terletak pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kesiapan individu dan organisasi dalam mengadopsi perubahan digital. Penelitian Azzahra, Salendu, dan Sengkananingrum (2025) juga menemukan bahwa tingkat *digital readiness*

organisasi di Indonesia masih bervariasi dan dipengaruhi oleh budaya organisasi, literasi digital, serta kesiapan individu dalam menghadapi perubahan (Azzahra et al., 2025). Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Setyawan dan Citrawati (2023) yang menunjukkan bahwa literasi dasar memiliki korelasi positif terhadap kesiapan digital sehingga peningkatan kompetensi individu menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital (Setyawan & Citrawati, 2023).

PT Pelindo Multi Terminal sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan dan logistik juga melakukan berbagai upaya digitalisasi dalam mendukung efisiensi operasional dan peningkatan kualitas layanan. Digitalisasi di perusahaan ini mencakup berbagai sistem operasional dan manajerial seperti *Pelindo Terminal Operating System (PTOS)*, *Dashboard KPI* dan *Performance Indicator Report (PIR)*, *Employee Self Service (ESS)*, serta platform pembelajaran digital *Portaverse*. Implementasi sistem digital tersebut bertujuan untuk meningkatkan integrasi data, akurasi informasi, serta mempercepat proses pengambilan keputusan manajerial. Meskipun demikian, penerapan sistem digital juga menuntut kesiapan sumber daya manusia dalam mengoperasikan berbagai aplikasi berbasis teknologi serta menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja yang lebih digital.

Hasil pra-survei terhadap 40 karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu menggunakan aplikasi digital dan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, namun sekitar 25% responden mengaku belum sepenuhnya siap menghadapi transformasi digital serta kurang termotivasi untuk mengembangkan keterampilan digital. Selain itu, sekitar 22,5%–25% karyawan masih mengalami kesulitan dalam memahami strategi digital, berperan aktif dalam perubahan sistem, serta menggunakan aplikasi administrasi digital. Dari sisi budaya digital, hanya sekitar 55%–57,5% karyawan yang menunjukkan perilaku kolaboratif digital serta pemanfaatan teknologi digital baru secara aktif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesiapan digital karyawan masih bervariasi meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai sistem digital dan menyediakan program pelatihan digital.

Secara teoretis, kompetensi digital sumber daya manusia dapat dijelaskan melalui pendekatan *Resource-Based View* yang menyatakan bahwa sumber daya manusia dengan kompetensi unggul merupakan aset strategis yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi (Barney, 1991). Sementara itu, budaya digital berlandaskan pada *Organizational Culture Theory* yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan inovatif mampu mempercepat penerimaan teknologi serta mendukung proses transformasi digital (Denison, 2015). Dari perspektif kesiapan digital, konsep ini berkaitan dengan *Organizational Readiness for Change* yang menekankan bahwa kesiapan merupakan kondisi psikologis kolektif yang mencerminkan komitmen dan keyakinan individu maupun organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi (Weiner, 2009). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi digital dan budaya digital berperan penting dalam meningkatkan kesiapan digital organisasi (Zhen et al., 2021; Zhang, 2024; Vial, 2021). Namun demikian, penelitian yang mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut pada perusahaan jasa BUMN, khususnya di sektor kepelabuhanan, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompetensi digital dan budaya digital dalam meningkatkan kesiapan digital karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kesiapan Digital

Kesiapan digital merupakan kemampuan individu dalam mengadopsi dan

memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung aktivitas kerja. Kesiapan ini mencerminkan kemampuan karyawan dalam menggunakan perangkat digital, memahami sistem teknologi, serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja berbasis teknologi (Mona, 2023). Selain itu, kesiapan digital juga dipengaruhi oleh pengalaman penggunaan teknologi, keterampilan teknis, serta dukungan organisasi dalam proses digitalisasi (Vrchota et al., 2019).

Kesiapan digital menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi teknologi pada organisasi. Penerapan teknologi tidak akan memberikan dampak optimal apabila individu yang menggunakannya belum memiliki kesiapan yang memadai. Oleh karena itu, kemampuan menggunakan aplikasi digital, kemauan mempelajari teknologi baru, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan sistem kerja berbasis teknologi menjadi bagian penting dalam kesiapan digital (Vial, 2021).

Selain itu, kesiapan digital juga mencakup pemahaman teknologi, kesiapan emosional terhadap perubahan digital, serta kemauan individu untuk meningkatkan kompetensi digitalnya (Nuruzzaman et al., 2025). Dengan demikian, kesiapan digital menggambarkan kemampuan individu dalam memahami dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif serta menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja berbasis teknologi.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan oleh Mona (2023) dan Vial (2021), kesiapan digital dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1. **Literasi Digital**, yaitu kemampuan individu dalam memahami dan menggunakan teknologi digital secara efektif dalam pekerjaan.
2. **Adaptabilitas**, yaitu kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem kerja berbasis teknologi.
3. **Motivasi Digital**, yaitu dorongan internal individu untuk mempelajari dan memanfaatkan teknologi digital dalam aktivitas kerja.

2 Kompetensi Digital SDM

Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi ini meliputi kemampuan menggunakan perangkat digital, memahami sistem informasi, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi dalam lingkungan kerja (Carretero et al., 2019).

Kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dalam mengoperasikan perangkat digital, tetapi juga mencakup kemampuan dalam mencari informasi, berkomunikasi secara digital, menciptakan konten digital, menjaga keamanan informasi, serta memecahkan masalah berbasis teknologi (Carretero et al., 2019). Kemampuan tersebut menjadi semakin penting seiring meningkatnya penerapan teknologi digital dalam organisasi. Selain itu, kompetensi digital juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami strategi digital organisasi dan berperan aktif dalam mendukung proses perubahan yang berkaitan dengan digitalisasi (Zhang, 2024). Karyawan yang memiliki kompetensi digital yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi serta mampu mendukung peningkatan kinerja organisasi di era digital (Herwanto et al., 2024).

Berdasarkan model kompetensi digital yang dikemukakan oleh Zhang (2024) serta kerangka DigComp yang dikembangkan oleh Carretero et al. (2019), kompetensi digital SDM dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. **Strategic Partner**, yaitu kemampuan menyelaraskan aktivitas kerja dengan strategi digital organisasi.
2. **Change Agent**, yaitu kemampuan berperan aktif dalam mendorong dan mendukung perubahan menuju sistem kerja digital.

3. **Administrative Expert**, yaitu kemampuan mengelola dan memanfaatkan sistem administrasi digital secara efektif.
4. **Employee Champion**, yaitu kemampuan mendukung pengembangan keterampilan digital karyawan lainnya.

3 Budaya Digital

Budaya digital merupakan nilai, keyakinan, dan kebiasaan kerja yang mendorong pemanfaatan teknologi digital dalam aktivitas organisasi. Budaya ini mencerminkan bagaimana anggota organisasi menerima, menggunakan, dan beradaptasi dengan teknologi digital dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari (Zhen et al., 2021). Budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi teknologi mendorong karyawan untuk memanfaatkan teknologi secara optimal serta meningkatkan efektivitas kerja (Denison, 2015). Budaya digital juga berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam mendorong kolaborasi digital, inovasi teknologi, serta penerimaan terhadap perubahan sistem kerja berbasis teknologi (Suparman et al., 2022).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya digital dapat mempercepat proses adaptasi teknologi serta meningkatkan kinerja organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital secara efektif (Zhen et al., 2021). Oleh karena itu, penguatan budaya digital menjadi bagian penting dalam mendukung proses transformasi digital organisasi. Berdasarkan pengembangan model oleh Zhen et al. (2021) yang mengadaptasi konsep budaya organisasi dari Denison (2015) serta inovasi organisasi dari Büschgens et al. (2013), budaya digital dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. **Kolaborasi Tim Digital**, yaitu kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui platform digital.
2. **Orientasi terhadap Teknologi**, yaitu tingkat penerimaan dan pemanfaatan teknologi dalam aktivitas kerja.
3. **Budaya Inovasi Digital**, yaitu dukungan organisasi terhadap pengembangan ide dan solusi berbasis teknologi.

Partisipasi dalam Strategi Digital, yaitu keterlibatan karyawan dalam pengembangan dan implementasi strategi digital organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital SDM dan budaya digital terhadap kesiapan digital karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelindo Multi Terminal yang berjumlah 216 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling dengan pendekatan simple random sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 140 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert yang disebarkan kepada responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik dengan bantuan aplikasi SPSS. Adapun teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Kesiapan Digital

Item Y	R hitung	R tabel	Ket.
Y1.1	0.872	0.361	Valid
Y1.2	0.727	0.361	Valid
Y1.3	0.584	0.361	Valid
Y1.4	0.814	0.361	Valid
Y1.5	0.722	0.361	Valid
Y1.6	0.705	0.361	Valid
Y1.7	0.720	0.361	Valid
Y1.8	0.751	0.361	Valid
Y1.9	0.687	0.361	Valid

(Hasil Pengolahan Data (2026))

Berdasarkan Hasil Pengujian, nilai pearson corelation pada variabel Kesiapan digital (Y) lebih besar dari pada nilai r tabel, menunjukkan kuesioner pada variabel tersebut valid.

Tabel 2 Uji Validitas Kompetensi Digital SDM

Item X1	R hitung	R tabel	Ket.
X1.1	0.818	0.361	Valid
X1.2	0.803	0.361	Valid
X1.3	0.713	0.361	Valid
X1.4	0.568	0.361	Valid
X1.5	0.658	0.361	Valid
X1.6	0.754	0.361	Valid
X1.7	0.697	0.361	Valid
X1.8	0.684	0.361	Valid
X1.9	0.708	0.361	Valid
X1.10	0.859	0.361	Valid
X1.11	0.586	0.361	Valid
X1.12	0.762	0.361	Valid

(Hasil Pengolahan Data (2026))

Berdasarkan Hasil Pengujian, nilai pearson corelation pada variabel Kompetensi Digital SDM (X₁) lebih besar dari pada nilai r tabel, menunjukkan kuesioner pada variabel tersebut valid.

Tabel 3 Uji Validitas Budaya Digital

Item X2	R hitung	R tabel	Ket.
X2.1	0.727	0.361	Valid
X2.2	0.760	0.361	Valid
X2.3	0.900	0.361	Valid
X2.4	0.744	0.361	Valid
X2.5	0.768	0.361	Valid
X2.6	0.718	0.361	Valid
X2.7	0.662	0.361	Valid
X2.8	0.853	0.361	Valid
X2.9	0.812	0.361	Valid
X2.10	0.742	0.361	Valid
X2.11	0.738	0.361	Valid
X2.12	0.781	0.361	Valid

(Hasil Pengolahan Data (2026))

Berdasarkan Hasil Pengujian, nilai pearson corelation pada variabel Budaya Digital

(X₂) lebih besar dari pada nilai r tabel, menunjukkan kuesioner pada variabel tersebut valid.

Uji Realibilitas

Tabel 4 Uji Realibility

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Y	.886	9
X1	.906	12
X2	.930	12

(Hasil pengolahan Data (2026))

Dari data diatas, diketahui seluruh nilai Cronbach Alpha semua variabel baik variabel independen dan variabel dependen telah memenuhi kriteria yakni > 0,60. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel memiliki pernyataan yang reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		140	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.00276436	
Most Extreme Differences	Absolute	.047	
	Positive	.047	
	Negative	-.047	
Test Statistic		.047	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.623	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.610

(Hasil Pengolahan Data(2026))

Pada tabel menunjukkan bahwa distribusi data pada penelitian ini berdistribusi normal setelah dilakukan uji data dengan SPSS versi 27. Kemudian cara mendeteksi bahwa data penelitian ini berdistribusi normal yaitu dilihat dari Asymp.sig. (2-tailed) nilainya 0,200 dimana > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi_Digital_SDM	.662	1.511
	Budaya_Digital	.662	1.511

a. Dependent Variable: Kesiapan_Digital

(Sumber: Hasil pengolahan data (2026))

Pada tabel menunjukkan bahwa, terlihat perhitungan nilai Tolerance menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 0,10 di mana pada variabel kompetensi digital sdm mendapatkan nilai 0,664, variabel budaya digital mendapatkan nilai 0,662, dan nilai VIF dari masing-masing variabel menunjukkan kurang dari 10 sehingga hal ini dinyatakan bahwa penelitian ini bebas dari Multikolonearitas

Uji Heteroskedastistas

Tabel 7 Uji Heteroskedastistas

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.

1	(Constant)	3.648	.000
	Kompetensi_Digital_SDM	-.084	.933
	Budaya_Digital	-1.546	.124

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber: Hasil pengolahan data 2026)

Hasil dari tabel diperoleh bahwa seluruh data Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai > 0,05 hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian dengan jumlah sampel 140 tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi linier Berganda

Tabel 8 Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
					B
1 (Constant)	1.487	2.791	.533	.595	
Kompetensi_Digital_SDM	.379	.052	.482	7.327	.000
Budaya_Digital	.362	.061	.392	5.958	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan_Digital

(Sumber: Hasil pengolahan data 2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel koefisien, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.487 + 0.379X_1 + 0.362X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 1.487 Nilai konstanta sebesar 1.487 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi Digital SDM (X_1) dan Budaya Digital (X_2) dianggap bernilai nol, maka nilai Kesiapan Digital Karyawan (Y) adalah sebesar 1.487. Nilai konstanta ini menggambarkan tingkat dasar kesiapan digital karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel kompetensi digital SDM dan budaya digital. Namun demikian, karena variabel penelitian diukur menggunakan skala Likert, maka nilai nol secara praktis tidak terjadi, sehingga konstanta hanya berfungsi sebagai nilai dasar dalam model regresi.
2. Koefisien regresi Kompetensi Digital SDM (X_1) sebesar 0.379 Nilai koefisien regresi sebesar 0.379 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Kompetensi Digital SDM, dengan asumsi variabel Budaya Digital tetap, maka akan meningkatkan Kesiapan Digital Karyawan sebesar 0.379 satuan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa Kompetensi Digital SDM memiliki hubungan positif terhadap Kesiapan Digital Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan digital karyawan dalam menghadapi transformasi digital di lingkungan kerja.
3. Koefisien regresi Budaya Digital (X_2) sebesar 0.362 Nilai koefisien regresi sebesar 0.362 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Budaya Digital, dengan asumsi variabel Kompetensi Digital SDM tetap, maka akan meningkatkan Kesiapan Digital Karyawan sebesar 0.362 satuan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa Budaya Digital memiliki hubungan positif terhadap Kesiapan Digital Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya digital yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kesiapan digital karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 9 Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.487	2.791			.533	.595
Kompetensi_Digital_SDM	.379	.052	.482		7.327	.000
Budaya_Digital	.362	.061	.392		5.958	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan_Digital

(Sumber: Hasil pengolahan data 2026)

Berdasarkan output pada tabel 9 di atas, maka pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Digital SDM terhadap Kesiapan Digital Karyawan Diketahui bahwa variabel Kompetensi Digital SDM (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 7.327 dan t tabel sebesar 1.977, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel ($7.327 > 1.977$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Digital SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Digital Karyawan. Oleh karena itu, H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Pengaruh Budaya Digital terhadap Kesiapan Digital Karyawan Diketahui bahwa variabel Budaya Digital (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 5.958 dan t tabel sebesar 1.977, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel ($5.958 > 1.977$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Digital Karyawan. Oleh karena itu, H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Uji F (Simultan)

Tabel 10 Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3438.076	2	1719.038	105.748	.000 ^b
	Residual	2227.075	137	16.256		
	Total	5665.151	139			

a. Dependent Variable: Kesiapan_Digital

b. Predictors: (Constant), Budaya_Digital, Kompetensi_Digital_SDM

(Sumber: Hasil pengolahan data 2026)

Berdasarkan output pada tabel 10 di atas, maka pengujian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan sebagai berikut.

Menentukan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Suatu variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai F tabel ditentukan dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan $df_1 =$ jumlah variabel independen (k) = 2, dan $df_2 = (n - k - 1) = 140 - 2 - 1 = 137$, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,06. Berdasarkan hasil analisis data pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 105.748, sedangkan F tabel sebesar 3,06, sehingga diperoleh F hitung > F tabel ($105.748 > 3,06$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Digital SDM (X_1) dan Budaya Digital (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Digital Karyawan (Y). Oleh

karena itu, H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 11 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.601	4.03188

a. Predictors: (Constant), Budaya_Digital, Kompetensi_Digital_SDM
 b. Dependent Variable: Kesiapan_Digital

(Sumber: Hasil Pengolahan data 2026)

Berdasarkan hasil output Model Summary pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.607. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Digital SDM dan Budaya Digital mampu menjelaskan variasi atau kontribusi terhadap Kesiapan Digital Karyawan sebesar 60,7%. Sedangkan sisanya sebesar 39,3% (100% – 60,7%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan digital karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,327 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05) serta koefisien regresi sebesar 0,379. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan sistem kerja berbasis teknologi.

Kompetensi digital mencerminkan kemampuan individu dalam memahami, mengoperasikan, serta memanfaatkan teknologi digital dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi digital yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi dengan sistem kerja digital, memahami penggunaan berbagai aplikasi teknologi, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dalam organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep Resource-Based View (RBV) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul merupakan aset strategis yang dapat meningkatkan keunggulan organisasi. Kompetensi digital tidak hanya dipandang sebagai keterampilan teknis, tetapi juga sebagai kapabilitas yang memungkinkan organisasi beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan meningkatkan efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hidayah (2025) yang menemukan bahwa literasi digital dan kompetensi teknologi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja digital individu. Selain itu, penelitian Dachi dan Wijaya (2025) menyatakan bahwa kompetensi digital merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital organisasi.

Selain kompetensi digital, penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan digital karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,958 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05) serta koefisien regresi sebesar 0,362. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat penerapan budaya digital dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan sistem kerja berbasis teknologi.

Budaya digital mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang mendukung pemanfaatan teknologi dalam aktivitas organisasi. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi, kolaborasi digital, serta adaptif terhadap perkembangan teknologi cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong penerapan sistem digital secara lebih efektif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Purnawan (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada inovasi dapat meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan digital. Budaya organisasi yang mendukung pemanfaatan teknologi akan mendorong karyawan untuk lebih terbuka terhadap perubahan serta lebih siap dalam menjalankan pekerjaan berbasis teknologi.

Secara simultan, kompetensi digital SDM dan budaya digital berpengaruh signifikan terhadap kesiapan digital karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 106,831 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,604 menunjukkan bahwa 60,4% variasi kesiapan digital karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi digital SDM dan budaya digital secara bersama-sama, sedangkan 39,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil ini menunjukkan bahwa kesiapan digital karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam menggunakan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi yang mendukung penerapan teknologi digital. Kombinasi antara kompetensi digital yang baik dan budaya organisasi yang adaptif terhadap teknologi akan menciptakan kondisi yang mendukung keberhasilan transformasi digital dalam organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kesiapan digital karyawan merupakan hasil dari sinergi antara peningkatan kompetensi digital individu dan penguatan budaya organisasi yang mendukung digitalisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu secara berkelanjutan meningkatkan kompetensi digital karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan teknologi serta membangun budaya kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital SDM dan budaya digital terhadap kesiapan digital karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan digital karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam memahami, menggunakan, serta memanfaatkan teknologi digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi transformasi digital di lingkungan kerja. Selain itu, budaya digital juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan digital karyawan. Lingkungan organisasi yang mendukung pemanfaatan teknologi, kolaborasi digital, serta keterbukaan terhadap inovasi mampu mendorong karyawan untuk lebih siap dalam menghadapi perubahan sistem kerja berbasis teknologi. Secara simultan, kompetensi digital SDM dan budaya digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan digital karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan digital tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menggunakan teknologi, tetapi juga oleh budaya organisasi yang mendukung penerapan teknologi digital dalam aktivitas kerja. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi digital karyawan serta penguatan budaya digital menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital di organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifansa, D. M., Safitri, E. M., & Wulansari, A. (2024). Pengaruh organizational readiness, digital organizational culture, dan digital capabilities terhadap implementasi digital. *Jurnal*, 12(3), 3278–3285.
- Audrin, B., Audrin, C., & Salamin, X. (2024). Digital skills at work: Conceptual development and empirical validation of a measurement scale. *Technological Forecasting and Social Change*, 202, 123279. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123279>
- Azzahra, F., Salendu, A., & Sengkananingrum, A. N. (2025). Does digital readiness matter? The

- mediating role of digital readiness between organizational culture and innovative work behavior among SMEs in Indonesia. *Journal*, 11(2), 368–381.
- Bahagia Dachi, O. Y. A. W. (2025). Pengaruh kompetensi digital terhadap kesiapan digital karyawan. <https://doi.org/10.35870/emt.v10i1.6049>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Büschgens, T., Bausch, A., & Balkin, D. B. (2013). Organizational culture and innovation: A meta-analytic review. *Journal of Product Innovation Management*, 30(4). <https://doi.org/10.1111/jpim.12021>
- Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2019). The Digital Competence Framework for Citizens (DigComp 2.1). European Commission.
- Denison, D. (2015). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- OECD. (2023). Digital skills at work: Technology adoption and skills gap. Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://www.oecd.org/en/topics/digital-skills.html>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herwanto, T. S., Rohmansyah, H., Daga, A. K., & Getrudis, B. (2024). Kompetensi aparatur sipil negara di era digital. *Jurnal*, 15, 201–209.
- Hidayah, A. N. T. A. (2025). Peran literasi digital, kompetensi teknologi, dan dukungan organisasi terhadap kesiapan kerja digital kader Surabaya Hebat di Kelurahan Sememi.
- Mona, H. (2023). Being ready for digital transformation: How to enhance employees' intentional digital readiness. *Computers in Human Behavior Reports*, 11. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100314>
- Muhammad Riduan, M. R. F. (2024). Transformasi digital dan kinerja: Kajian peran budaya organisasi. *Jurnal*, 13(1), 48–58.
- Nazwani, A. B., Jayadi, M., & Khamdan, A. (2025). The influence of digital organizational culture and digital competence on employee performance with digital transformation as an intervening variable. *Journal*, 4(11), 1693–1702.
- Nuruzzaman, M. T., Wirawan, A., Muslimah, U. S., & Setyono, Y. (2025). Kesiapan aparatur sipil negara terhadap implementasi UU perlindungan data pribadi. *Jurnal*, 8(1), 63–71.
- Purnawan, L. (2025). Reconstructing organizational culture in the era of digital transformation: A study of change readiness among employees. *Journal*, 4(2), 3614–3623.
- Setyawan, A., & Citrawati, T. (2023). The correlation between students' basic literacy skills and digital readiness index in preparing for Golden Indonesia 2045. *Widyagodik*, 193–204. <https://doi.org/10.21107/Widyagodik/v11i2.24087>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). Metodologi penelitian lengkap dan mudah dipahami. Pustaka Baru Press.
- Suma, D. (2025). Transformasi digital pegawai negeri sipil: Upaya meningkatkan budaya kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja kerja. <https://doi.org/10.35870/emt.v9i3.4244>
- Suparman, R. C., & Sugiyanto, E. (2022). Pengaruh budaya digital dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa WFH. *Jurnal*, 7, 244–260.
- Vial, G. (2021). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*.
- Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(67), 1–9. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67>
- Zhang, X. (2024). Developing a competency model for human resource directors in organizations undergoing digital transformation.
- Zhen, Z., Yousaf, Z., Radulescu, M., & Yasir, M. (2021). Nexus of digital organizational culture, capabilities, organizational readiness, and innovation. *Journal of Business Research*.