

---

## PENGARUH DIGITAL LITERACY TERHADAP EMPLOYABILITY DI RUMAH SAKIT TIPE B DI PROVINSI BANTEN

Oleh

Karina Kristie<sup>1</sup>, Yoke Pribadi Kornarius<sup>2</sup>, Angela Caroline<sup>3</sup>, Agus Gunawan<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Magister Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

<sup>2,3,4</sup>Center for Business Studies, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

E-mail: <sup>1</sup>[karinakristie@gmail.com](mailto:karinakristie@gmail.com), <sup>2\*</sup>[yoke.pribadi@unpar.ac.id](mailto:yoke.pribadi@unpar.ac.id),

<sup>3</sup>[angela.caroline@unpar.ac.id](mailto:angela.caroline@unpar.ac.id), <sup>4</sup>[agus\\_gun@unpar.ac.id](mailto:agus_gun@unpar.ac.id)

---

### Article History:

Received: 03-01-2025

Revised: 20-01-2025

Accepted: 06-02-2025

### Keywords:

Digital Literacy,  
Employability, Hospitals,  
Healthcare Professionals

**Abstract:** This study aims to evaluate the impact of digital literacy on the employability of healthcare professionals in type B hospitals in Banten Province. Digital literacy is defined as the ability to search, comprehend, and effectively utilize digital information, which has become increasingly important in the era of digital transformation. Employability refers to an individual's ability to secure and retain employment by leveraging their skills and knowledge. This quantitative study employed a descriptive analysis method involving 132 respondents from healthcare professionals with undergraduate and diploma degrees. The results revealed that digital literacy influences employability by 41.5%, while the remaining 58.5% is influenced by other factors. Respondents with undergraduate degrees tend to have higher digital literacy and employability levels than those with diplomas. This highlights the importance of integrating digital literacy into healthcare education curricula and providing additional training to improve these skills in the workplace. This study offers strategic insights for hospitals and educational institutions to prepare healthcare professionals for future digital challenges.

---

## PENDAHULUAN

Employability tenaga kesehatan di rumah sakit merupakan aspek penting yang menentukan kemampuan mereka untuk tetap relevan dan kompeten dalam memenuhi kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang. Kemampuan ini mencakup berbagai aspek, seperti kompetensi teknis, adaptabilitas, kolaborasi, serta kesiapan menghadapi tantangan baru. Dalam konteks pelayanan kesehatan, employability yang tinggi memastikan tenaga medis mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien, beradaptasi dengan perubahan teknologi, dan bekerja secara efektif di lingkungan yang dinamis.

Di era digitalisasi, literasi digital menjadi salah satu faktor utama yang mendukung peningkatan employability tenaga kesehatan. Literasi digital mencakup kemampuan untuk

mencari, memahami, dan memanfaatkan informasi digital secara efektif. Dengan adopsi teknologi yang semakin masif di sektor kesehatan, seperti penggunaan rekam medis elektronik dan aplikasi berbasis digital, tenaga medis dituntut untuk memiliki keterampilan literasi digital yang memadai agar dapat tetap kompeten dan produktif dalam pekerjaannya.

Pemerintah Indonesia, melalui Peraturan Menteri Kesehatan No. 24 tahun 2022 tentang Rekam Medis Elektronik, telah mendorong digitalisasi sistem informasi rumah sakit sebagai langkah menuju era Industri 4.0. Program ini bertujuan untuk mengintegrasikan data rekam medis pasien di seluruh Indonesia melalui aplikasi Satu Sehat, yang dirancang untuk menciptakan sistem pelayanan kesehatan yang lebih terhubung dan efisien. Transformasi ini tidak hanya memengaruhi sistem informasi rumah sakit tetapi juga mengubah cara tenaga kesehatan menjalankan tugas mereka, termasuk berinteraksi dengan pasien dan bekerja sama dengan rekan sejawat.

Namun, tidak semua tenaga kesehatan memiliki tingkat literasi digital yang sama, yang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam mengadopsi teknologi baru dan memanfaatkan potensi digitalisasi secara maksimal. Dalam konteks rumah sakit tipe B di Provinsi Banten, yang berperan sebagai pusat pelayanan kesehatan tingkat menengah, kemampuan tenaga medis dalam memanfaatkan teknologi digital menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh literasi digital terhadap employability tenaga kesehatan di rumah sakit tipe B di Provinsi Banten. Dengan memahami hubungan antara literasi digital dan employability, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan, sehingga mereka siap menghadapi tantangan digitalisasi di sektor kesehatan.

## LANDASAN TEORI

### Digital Literacy

Digital literacy adalah kemampuan seseorang untuk mencari, memahami, dan menggunakan informasi digital secara efektif. Istilah ini mulai dikenal sejak 2005 dan mencakup aspek teknis, kognitif, emosional, serta sosial untuk berfungsi dalam dunia digital [9]. Dengan berkembangnya era Industri 4.0 yang diperkenalkan di Jerman pada 2011, literasi digital menjadi kemampuan yang tidak terelakkan. Transformasi ini mendorong pekerja untuk terus beradaptasi dengan perubahan teknologi yang pesat.

Kemampuan literasi digital tidak hanya membantu pekerja dalam menyelesaikan tugas lebih efisien tetapi juga mendukung mereka dalam pengambilan keputusan yang lebih baik. Dalam sektor kesehatan, kebutuhan ini semakin terlihat dengan kebijakan penerapan rekam medis elektronik pada tahun 2024. Dengan sistem yang terintegrasi secara digital, efisiensi pengelolaan data pasien meningkat, dan kualitas pelayanan kesehatan menjadi lebih terjamin. Oleh karena itu, literasi digital menjadi salah satu keterampilan utama yang wajib dimiliki oleh tenaga kesehatan dalam mendukung tugas harian mereka.

Lebih jauh lagi, literasi digital juga berhubungan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis teknologi tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tenaga kesehatan tetapi juga kepercayaan diri mereka dalam memanfaatkan teknologi di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan temuan yang menekankan pentingnya dukungan teknologi untuk meningkatkan keterlibatan kerja

tenaga medis.

### **Employability**

Employability mencakup kemampuan seseorang untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan dengan memanfaatkan keterampilan, pengetahuan, dan karakter unik yang dimilikinya. Di era globalisasi ini, employability melibatkan kemampuan beradaptasi dengan perubahan, bekerja dalam tim, serta memiliki keterampilan komunikasi dan pemecahan masalah.

Seiring dengan meningkatnya digitalisasi, employability kini juga mencakup kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dengan efektif dan berkolaborasi dalam tim multidisiplin. Dalam konteks kesehatan, employability memainkan peran penting dalam memastikan bahwa tenaga medis dapat memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Mereka tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan klinis yang baik, tetapi juga harus mampu berkomunikasi secara efektif dan mengelola waktu dengan efisien.

Transformasi digital dalam sektor kesehatan membawa tantangan dan peluang baru. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis teknologi dan dukungan organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan employability tenaga kerja. Selain itu, kepemimpinan yang transformasional juga dapat membantu tenaga medis beradaptasi dengan tuntutan kerja yang terus berkembang. Oleh karena itu, literasi digital tidak hanya mendukung employability tetapi juga menjadi elemen penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memberikan dukungan berkelanjutan bagi tenaga kerja untuk mengembangkan keterampilan digital mereka agar tetap relevan dalam dunia kerja yang kompetitif dan dinamis.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai karakteristik populasi atau fenomena yang diteliti. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara literasi digital dan employability tenaga kesehatan di rumah sakit tipe B di Provinsi Banten berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden.

Responden penelitian ini terdiri dari tenaga kesehatan bagian rawat jalan, termasuk dokter, perawat, dan staf administrasi di sebuah rumah sakit tipe B di Provinsi Banten. Total populasi dalam penelitian ini berjumlah 184 orang, dengan target sampel sebanyak 126 orang, yang dihitung berdasarkan rumus Slovin. Dalam masa pengambilan sampel selama 5 hari (8-12 Mei 2023), terkumpul 132 jawaban dari responden yang memenuhi kriteria pengumpulan data. Seluruh data digunakan dalam pengolahan untuk meningkatkan akurasi hasilnya.

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh tanggapan objektif dari para responden. Kuesioner dibuat pada platform survey online Google Forms dan disebarluaskan melalui grup WhatsApp guna mempermudah akses serta distribusi kepada para responden. Kuesioner terdiri dari tiga bagian utama, yaitu profil responden, penilaian digital literacy responden dan penilaian employability responden.

Instrumen penilaian digital literacy diadaptasi dari penelitian Ng (2012) dan Serap Kurbanoglu et al. (2006). Kuesioner ini terdiri dari 10 pertanyaan, yang menggambarkan

tingkat literasi digital responden. Contoh pertanyaan yang diajukan meliputi “*Sejauh mana Anda merasa percaya diri dalam menggunakan perangkat lunak pengolah kata (misalnya, Microsoft Word)?, Seberapa baik Anda dapat mensintesis informasi dari berbagai sumber digital untuk menyelesaikan tugas tertentu?, Seberapa yakin Anda dapat mendefinisikan kebutuhan informasi Anda dengan jelas sebelum memulai pencarian?*”

Sementara itu, instrumen penilaian employability diadaptasi dari penelitian Rothwell & Arnold (2007), yang terdiri dari 16 pertanyaan. Beberapa contoh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner employability adalah “*Saya yakin dengan kemampuan saya untuk dipromosikan dalam organisasi ini, Keterampilan dan kompetensi saya dihargai oleh manajemen di sini, Kualifikasi dan pengalaman saya sangat diminati oleh perusahaan lain.*”

Data yang telah terkumpul dianalisis terlebih dahulu melalui uji validitas menggunakan Pearson Correlation dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach’s Alpha [4]. Setelah kedua uji ini terpenuhi, data selanjutnya diuji menggunakan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas dan pengujian lainnya. Data yang memenuhi semua kriteria pengujian tersebut kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana untuk mengidentifikasi pengaruh antara literasi digital dan employability tenaga kesehatan. Selain itu, data juga dianalisis menggunakan tabulasi silang, yang berguna untuk memetakan pola dan kecenderungan tanggapan responden. Selanjutnya, wawancara dilakukan untuk memverifikasi pola tanggapan dari responden serta mendalami faktor-faktor yang melatarbelakangi pola tersebut. Wawancara dilakukan kepada 6 responden terpilih, yang mewakili populasi berdasarkan kriteria tenaga kesehatan bagian rawat jalan dengan latar belakang Pendidikan S1 dan D3.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Distribusi Profil

Profil responden dalam penelitian ini dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh 132 responden, yang kemudian dikelompokkan berdasarkan generasi, tingkat Pendidikan dan profesi. Generasi responden yang mengisi kuesioner mayoritas terdiri dari gen Y atau Millennial (1981-1996) sebanyak 67,4% dari total responden, diikuti oleh gen X atau *The Latchkey Generation* (1965-1980) sebanyak 24,2% responden dan gen Z (1996-2012) sebanyak 8,4% responden. Tidak ada generasi Baby Boomers dan gen Alpha yang menjadi responden dalam penelitian ini. Mayoritas pendidikan responden adalah Diploma III (D3) sebanyak 54,6% dari total responden dan Strata I (S1) sebanyak 45,4% responden. Mayoritas profesi responden adalah perawat sebanyak 81,8% dari total responden dan dokter umum sebanyak 18,2% responden.

**Tabel. 1 Distribusi Frekuensi variabel DL**

Indikator	Kategori per Indikator untuk lulusan S1	Kategori per Indikator untuk lulusan D3
Saya mengetahui cara mengatasi masalah teknis (terkait TIK) yang saya hadapi	Baik	Baik
Saya dapat mempelajari teknologi digital baru dengan mudah	Baik	Baik

Saya mengejar teknologi digital baru yang penting	Baik	Baik
Saya mengetahui berbagai teknologi digital yang berbeda	Baik	Baik
Saya memiliki keterampilan teknis yang saya perlukan untuk menggunakan teknologi digital dalam bekerja/belajar dan membuat artefak (misalnya presentasi) yang menunjukkan pemahaman saya tentang apa yang telah saya pelajari	Baik	Cukup
Saya memiliki keterampilan teknologi digital yang baik	Baik	Cukup
Saya yakin dengan keterampilan pencarian dan evaluasi yang saya miliki untuk memperoleh informasi dari Web	Baik	Baik
Saya memahami masalah terkait aktivitas berbasis web, misal: keamanan dunia maya, masalah pencarian, plagiarisme	Baik	Cukup
Teknologi digital memungkinkan saya untuk berkolaborasi lebih baik dengan kolega saya dalam proyek pekerjaan dan aktivitas kerja/belajar lainnya	Baik	Baik
Saya sering mendapatkan bantuan untuk tugas pekerjaan saya dari rekan kerja saya melalui Internet mis. melalui Skype, tim Microsoft	Baik	Cukup

**Tabel. 2 Distribusi Frekuensi variabel EM**

Indikator	Kategori per Indikator untuk lulusan S1	Kategori per Indikator untuk lulusan D3
Saya memiliki prospek yang baik di organisasi ini karena atasan saya menghargai kontribusi saya.	Baik	Baik
Bahkan jika ada perampingan (pengurangan jumlah pegawai) dalam organisasi ini, saya yakin saya akan dipertahankan.	Baik	Baik
Network pribadi saya di organisasi ini, membantu karir saya.	Baik	Baik
Saya menyadari peluang yang akan muncul dalam organisasi ini meskipun berbeda dengan apa yang saya lakukan sekarang.	Baik	Cukup
Keterampilan yang saya peroleh dalam pekerjaan saya sekarang dapat dialihkan ke pekerjaan lain di luar organisasi ini.	Baik	Cukup
Saya dapat dengan mudah melatih diri saya agar dapat dipekerjakan di tempat lain.	Baik	Cukup
Saya dapat menggunakan jaringan profesional dan kontak bisnis saya untuk mengembangkan karir saya.	Baik	Cukup
Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang peluang bagi saya di luar organisasi ini meskipun peluang itu sangat berbeda dengan apa yang saya lakukan sekarang.	Baik	Cukup
Di antara orang-orang yang melakukan pekerjaan yang sama dengan saya, saya sangat dihormati di organisasi ini.	Cukup	Cukup
Orang yang melakukan pekerjaan yang sama seperti yang saya kerjakan di organisasi ini sangat dihargai.	Baik	Baik
Jika perlu, saya dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan lain seperti pekerjaan saya saat ini di organisasi sejenis lainnya	Cukup	Cukup
Orang yang melakukan pekerjaan seperti saya di organisasi yang	Baik	Cukup

mirip dengan tempat saya bekerja sekarang, sangat dibutuhkan oleh organisasi lain.		
Saya dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan yang serupa dengan pekerjaan saya saat ini di organisasi manapun.	Cukup	Cukup
Siapa pun dengan tingkat keterampilan dan pengetahuan seperti saya, dan memiliki pekerjaan dan pengalaman organisasi yang serupa, akan sangat dicari oleh pemberi kerja.	Baik	Baik
Saya bisa mendapatkan pekerjaan apa saja, di mana saja, asalkan keterampilan dan pengalaman saya cukup relevan.	Baik	Baik
Orang-orang dengan pengalaman kerja seperti saya sangat dihargai di dalam maupun di luar organisasi	Baik	Baik

## 2. Hasil Uji Validitas

Validitas kuesioner digunakan untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila setiap pertanyaan di dalamnya dapat secara efektif mengungkap aspek yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan memiliki nilai positif, maka pertanyaan dianggap valid.

**Tabel. 3 Validitas Variabel DL**

<u>Indikator</u>	<u>r hitung</u>	<u>r tabel</u>	Hasil
DL1	0,321528	0,124306	Valid
DL2	0,322917	0,124306	Valid
DL3	0,403472	0,124306	Valid
DL4	0,406944	0,124306	Valid
DL5	0,376389	0,124306	Valid
DL6	0,453472	0,124306	Valid
DL7	0,425	0,124306	Valid
DL8	0,3625	0,124306	Valid
DL9	0,347222	0,124306	Valid
DL10	0,315278	0,124306	Valid

**Tabel. 4 Validitas Variabel EM**

Indikator	r hitung	r tabel	Hasil

EM1	0,354167	0,124306	Valid
EM2	0,399306	0,124306	Valid
EM3	0,39375	0,124306	Valid
EM4	0,368056	0,124306	Valid
EM5	0,384028	0,124306	Valid
EM6	0,371528	0,124306	Valid
EM7	0,366667	0,124306	Valid
EM8	0,330556	0,124306	Valid
EM9	0,327778	0,124306	Valid
EM10	0,3125	0,124306	Valid
EM11	0,28125	0,124306	Valid
EM12	0,298611	0,124306	Valid
EM13	0,370833	0,124306	Valid
EM14	0,397917	0,124306	Valid
EM15	0,396528	0,124306	Valid
EM16	0,363194	0,124306	Valid

Hasil uji validitas untuk kedua variabel yang ditampilkan pada tabel 3 dan 4 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0.179).

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi kuesioner yang digunakan sebagai indikator variabel. Reliabilitas diukur menggunakan statistik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ), di mana suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.60. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengevaluasi konsistensi internal kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel penelitian. Hasil pengujian reliabilitas disajikan dalam Tabel.

**Tabel. 5 Hasil Uji Reabilitas**

	Nilai Signifikansi	Status
Uji Normalitas	0,138889	Lolos
Uji Heteroskedastisitas	0,427778	Lolos
Uji Linieritas	0.000	Lolos

Nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel melebihi 0.60, sehingga dapat

disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reliabel dan dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

**Tabel. 6 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Hasil
DL	0,60625	0,416667	Reliable
EM	0,643056	0,416667	Reliable

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal, yang merupakan asumsi dasar dalam analisis statistik parametrik seperti regresi linier dan ANOVA. Metode yang sering digunakan dalam pengujian normalitas adalah Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan Shapiro-Wilk, dengan kriteria bahwa data dinyatakan normal jika nilai signifikansi (p) lebih besar dari 0.05. Distribusi normal sangat penting karena banyak metode statistik mengandalkan asumsi ini untuk menghasilkan hasil yang valid dan akurat. Dalam penelitian ini, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.200 (lebih besar dari 0.05), sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah varian residual dalam model regresi bersifat konstan (homoskedastisitas) atau tidak (heteroskedastisitas). Ketidaksamaan varians (heteroskedastisitas) dapat menyebabkan bias dalam estimasi model regresi. Metode yang sering digunakan dalam pengujian heteroskedastisitas meliputi uji Glejser, Breusch-Pagan, dan White, dengan kriteria bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (p) > 0.05. Dalam penelitian ini, uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen adalah 0.616 (lebih besar dari 0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan adanya hubungan linear antara variabel independen dan dependen dalam analisis regresi. Hubungan linear dinyatakan signifikan jika nilai signifikansi pada uji Linearity  $p < 0.05$ . Dalam penelitian ini, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Linearity sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel digital literacy dan employability.

#### 5. Uji Regresi

**Tabel. 7 Hasil Uji Regresi**

Model	Formula Regresi	Uji Hipotesis	Uji Koefisien Determinasi
X è Y	$Y = 17.366 + 1.055X$	Signifikansi = 0.000	R Square = 0.415

Output Regresi Linear Sederhana untuk membuat rumus persamaannya menjadi:

$$Y = 17.366 + 1.055X$$

#### 6. Uji t (Hipotesis)

Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen (DL) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (EM). Berdasarkan hasil uji-t, nilai t-hitung sebesar 9.103 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.657, dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara DL terhadap EM. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel DL memiliki pengaruh signifikan terhadap EM, sehingga model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

## 7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana variabel independen (X) dapat menjelaskan variabel dependen (Y) dalam model regresi. Nilai koefisien determinasi selalu positif dan berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin besar kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y) dalam model regresi yang dihasilkan. Variabel DL berpengaruh sebesar 41.5% terhadap variabel EM. 58.5% nya merupakan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Dari hasil pengolahan data penelitian ditemukan bahwa digital literacy memiliki pengaruh sebesar 41.5% terhadap employability. Hal ini dapat memberikan kesan bahwa digital literacy memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap employability para tenaga kesehatan. Agar dapat lebih memahami penyebab digital literacy berkontribusi terhadap employability tenaga kesehatan, maka data kuesioner diolah menjadi tabulasi silang seperti yang tercantum dalam tabel 1. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa para tenaga kesehatan yang merupakan lulusan S1 memiliki kemampuan digital literacy yang lebih mumpuni jika dibandingkan dengan para tenaga kesehatan lulusan D3. Para tenaga kesehatan lulusan S1 juga lebih memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam hal employability mereka jika dibandingkan dengan tenaga kesehatan lulusan D3.

Untuk memperdalam alasan dari perbedaan ini, maka penulis sudah melakukan wawancara dengan 6 orang tenaga kesehatan yang terpilih. Dari hasil wawancara tersebut, dapat kita ketahui bahwa adanya perbedaan kurikulum antara tenaga kesehatan lulusan S1 dan D3 dalam hal digital literacy membuat perbedaan hasil yang cukup signifikan dalam penelitian ini. Para tenaga kesehatan lulusan S1 mengaku bahwa dalam kurikulum mereka dibutuhkan kemampuan dalam membuat presentasi dengan Microsoft Power Point, penggunaan laptop dalam kegiatan kuliah sehari-hari menjadi hal yang wajar, mencari bahan presentasi dengan bantuan website dan jurnal juga selalu dilakukan dalam perkuliahan, saat kuliah pun sering menggunakan alat komunikasi digital walaupun para tenaga kesehatan mengaku tidak ada mata kuliah khusus yang mengajarkan tentang penggunaan teknologi digital namun mereka belajar dan mencari sendiri cara penggunaannya dengan bantuan internet. Dari hasil wawancara dengan para tenaga kesehatan lulusan D3, mereka mengaku bahwa penggunaan teknologi digital sering dilakukan dalam perkuliahan, mencari sumber dari internet untuk pembuatan tugas dan presentasi juga sering dilakukan, mereka pun mengaku tidak ada mata kuliah khusus yang mengajarkan tentang penggunaan teknologi digital secara khusus namun karena teknologi digital yang digunakan cenderung sederhana maka mereka merasa tidak sulit untuk belajar menggunakan teknologi digital dalam

perkuliahan. Perbedaan signifikan dalam hasil wawancara antara para tenaga kesehatan lulusan S1 dan D3 adalah dalam hal seberapa sering mereka menggunakan teknologi digital dalam kegiatan perkuliahan sehari-hari. Hal ini dapat disebabkan karena dalam kurikulum D3 lebih ditekankan untuk menguasai kemampuan praktis dibandingkan dengan teori dan kurikulum S1 lebih menekankan kemampuan teoritis saat kuliah kemudian kemampuan praktis baru ditekankan pada saat pendidikan profesi sehingga para lulusan S1 mungkin merasa lebih percaya diri dalam penggunaan teknologi digital di dunia kerja.

Namun hal ini menunjukkan bahwa digital literacy memiliki kontribusi yang tinggi terhadap employability karena hasil kuesioner tentang employability juga terdapat perbedaan dari tenaga kesehatan lulusan S1 dan D3. Dari hasil pengolahan data tentang employability terlihat bahwa lulusan S1 tampak lebih percaya diri dalam prospek kerja dan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja dan penggunaan teknologi digital dibandingkan dengan lulusan D3.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka penulis dapat menarik mengemukakan beberapa kesimpulan tentang pengaruh digital literacy terhadap employability yaitu, digital literacy memiliki kontribusi yang cukup tinggi dalam employability seorang tenaga kesehatan. Terdapat perbedaan signifikan antara tenaga kesehatan lulusan diploma dan sarjana dalam hal literasi digital, yang mencakup keterampilan teknis, familiaritas dengan isu berbasis web, dan kemampuan berkolaborasi secara online dan hal ini juga mempengaruhi kepercayaan diri mereka dalam hal employability. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti Ng (2012) dan Rothwell & Arnold (2007), yang menyatakan bahwa literasi digital dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam beradaptasi, bekerja secara efisien, dan menghadapi tantangan di dunia kerja. Dengan semakin pentingnya teknologi dalam pelayanan kesehatan, literasi digital menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki oleh tenaga kesehatan untuk memastikan kualitas pelayanan dan daya saing di era modern.

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan literasi digital tenaga kesehatan dapat berdampak langsung pada kualitas pekerjaan mereka, sehingga rumah sakit dan institusi pendidikan kesehatan perlu memberikan pelatihan dan dukungan yang memadai untuk memperkuat kemampuan ini.

Maka dari itu, ada beberapa saran dari penulis untuk para pihak terkait yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini dan juga peneliti selanjutnya, yaitu Rumah Sakit perlu melakukan pelatihan tambahan dan lokakarya yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan teknis, terutama yang relevan dengan skenario kerja, perlu diadakan program pembelajaran berkelanjutan dan pelatihan praktis terutama bagi para tenaga kesehatan lulusan diploma, sehingga mereka dapat mengejar ketertinggalan dalam literasi digital dan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan digital di dunia kerja, perlu diadakan lokakarya dan seminar yang menargetkan literasi informasi dan etika penggunaan internet, pelatihan penggunaan alat kolaborasi online perlu diselenggarakan, dan budaya kerja yang mendukung kolaborasi digital harus ditanamkan di tempat kerja. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah bahwa masih terdapat 58,5% variabel lain yang berpengaruh terhadap employability tenaga kesehatan selain literasi digital yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan kajian ini dengan menambahkan variabel intervening serta menerapkan metode SEM-PLS pada fasilitas kesehatan yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bilgihan, A. "The Impact of Technology on Workplace Dynamics." *Journal of Technological Studies* 42, no. 2 (2016): 45–53.
- [2] Brewer, L. *Enhancing Employability in the 21st Century*. Geneva: International Labour Office Publication, 2013.
- [3] Davids, A., Shaw, M., and Small, J. "Decision-Making in the Digital Age." *Management and Technology Review* 10, no. 1 (2014): 12–20.
- [4] Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- [5] Gujarati, D. N., and D. C. Porter. *Basic Econometrics*. 5th ed. New York: McGraw-Hill, 2009.
- [6] Haggerty, J. "Digital Transformation in Healthcare: Implications for Patient Safety and Quality." *Healthcare Review Journal* 18, no. 3 (2017): 45–58.
- [7] Johnson, P., and Wilson, K. "Interpersonal Skills in the Healthcare Workplace." *Medical Management Quarterly* 7, no. 2 (2019): 18–25.
- [8] Lee, M., and Chan, T. "Digital Skills for Healthcare Professionals." *Journal of Healthcare Informatics* 24, no. 5 (2018): 67–72.
- [9] Martin, A., and D. Madigan. *Digital Literacies for Learning*. London: Facet Publishing, 2006.
- [10] Middleton, J., and Hall, R. "The Evolution of Digital Literacy." *Digital Skills Review* 15, no. 6 (2021): 34–45.
- [11] Morris, J. "Industry 4.0 and the Digital Workplace." *Journal of Economic Perspectives* 22, no. 3 (2018): 89–97.
- [12] Ng, W. "Can We Teach Digital Literacy Effectively?" *Journal of Educational Technology* 14, no. 2 (2012): 56–68.
- [13] Pallant, J. *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS*. 7th ed. London: Routledge, 2020.
- [14] Rahi, S. "Investigating the Role of Employee Psychological Well-Being and Psychological Empowerment with Relation to Work Engagement and Sustainable Employability." *International Journal of Ethics and Systems* 38, no. 2 (2022): 266–85.
- [15] Rothwell, A., and J. Arnold. "Self-Perceived Employability: Development and Validation of a Scale." *Personnel Review* 36, no. 1 (2007): 23–41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>.
- [16] Samar, R. "Enhancing Employee Wellbeing: An Employability Perspective." *Benchmarking: An International Journal* 30, no. 1 (2022): 102–20.
- [17] Serap Kurbanoglu, Z., Taskin, Z., and Bozkurt, E. "Information Literacy Competencies in the Workplace." *Journal of Workplace Learning* 12, no. 3 (2006): 112–18.
- [18] Simao, H., and Franco, M. "Problem-Solving in a Digital Context." *Journal of Problem Solving Studies* 23, no. 2 (2018): 78–91.
- [19] Small, J., Brown, T., and Shaw, M. "Employability in the 21st Century." *Global Workforce Trends* 19, no. 4 (2018): 23–31.



- 
- [20] Smith, A., and Brown, J. "Employability Skills in a Digital Era." *International Journal of Human Resource Development* 15, no. 5 (2020): 89–104.
- [21] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.