

Pengaruh Transformasi Digital dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati

Nurma Isnawati¹, Jati Waskito²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

b100200593@student.ums.ac.id¹, jw271@ums.ac.id²

ABSTRACT

The changing era of digital transformation requires human resources to have insight and mastery in using technology digitally. The involvement of human resources in digital transformation is very important in an organization, because HR is the driver of all activities to achieve organizational goals and strive for progress in employee performance. The aim of this research is to analyze the influence of digital transformation and work stress on employee performance and employee engagement and to analyze the role of employee engagement as a mediator on the influence of digital transformation and work stress on employee performance. This research uses quantitative research by distributing questionnaires to 104 Pati Regency Regional Secretariat Employees. The results of data processing using SEM PLS 3.0 state that there is a significant positive influence on digital transformation on employee performance and employee engagement, there is a significant negative influence on job stress on employee performance and employee engagement, and employee engagement is proven to mediate the influence of digital transformation and job stress on employee performance.

Keywords : Digital Transformation, Job Stress, Employee Performance, and Employee Engagement.

ABSTRAK

Perubahan era transformasi digital mengharuskan sumber daya manusia memiliki wawasan dan penguasaan dalam menggunakan teknologi secara digital. Keterlibatan sumber daya manusia terhadap transformasi digital sangat penting dalam sebuah organisasi, karena SDM merupakan penggerak seluruh aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi dan mengupayakan kemajuan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh transformasi digital dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan serta menganalisis peran keterlibatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh transformasi digital dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner pada Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Pati sebanyak 104 responden. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SEM PLS 3.0 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada transformasi digital terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan, terdapat pengaruh negatif signifikan pada stres kerja terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan, dan keterlibatan karyawan terbukti memediasi pengaruh transformasi digital dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Transformasi Digital, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, dan Keterlibatan Karyawan.

PENDAHULUAN

Dewasa ini, dunia sudah memasuki era digital dimana hampir semua aspek kehidupan tersentuh oleh teknologi. Perubahan dari proses konvensional mendorong terjadinya transformasi digital, dimana sumber daya manusia harus memiliki wawasan dan penguasaan dalam menggunakan teknologi secara digital. Digitalisasi merupakan proses perubahan dari bentuk dokumen tercetak menjadi bentuk digital. Adanya digitalisasi dapat memaksimalkan pelaksanaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, memudahkan pengaksesan informasi dan mengatasi beban administrasi. (Windi Novi & Jati Waskito, 2016)

Sebagai negara berkembang transformasi digital mampu mendorong berbagai kemajuan di Indonesia. Masyarakat Indonesia secara umum sudah mampu untuk beradaptasi dengan kehidupan digital seperti penggunaan *gadget* yang terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Digitalisasi membuat seluruh aktivitas manusia lebih mudah, pada faktanya kualitas sumber daya manusia di Indonesia saat ini masih tertinggal dari negara-negara lain. Perkembangan IPM (Indeks Pembangunan Manusia) di Indonesia pada tahun 2022 mengalami peningkatan. Oleh karena itu, Indonesia harus terus melakukan perbaikan dalam pembangunan untuk mencapai manusia yang berkualitas tinggi, salah satunya ialah melalui transformasi digital.

Pada faktanya, terdapat beberapa karyawan yang belum mampu untuk menguasai penggunaan teknologi berbasis digital. Penguasaan Teknologi digunakan individu untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman dalam membantu menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya penguasaan teknologi dapat disebabkan karena kemampuan karyawan yang masih pada tahap adaptasi terhadap perubahan yang terjadi di era digital. Transformasi digital akan menghasilkan kondisi lingkungan kerja baru yang lebih inovatif dan kompleks. (Legner et al, 2017)

Suatu Perusahaan harus menerapkan strategi transformasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini juga memiliki pengaruh terhadap sumber daya manusia serta lingkungan kerja yang akan berdampak langsung terhadap kondisi psikologis karyawan dan menyebabkan stres bagi karyawan jika suatu perusahaan terlalu menuntut karyawan untuk bersikap mengikuti perkembangan zaman dan tidak adanya strategi transformasi yang baik. Karena pada umumnya, stres kerja yang dialami oleh karyawan akan lebih banyak merugikan karyawan itu sendiri ataupun suatu perusahaan yang menampung karyawan tersebut. (Shinta Winasis, et. al, 2020)

Insitut Gallup Data menunjukkan bahwa secara global, keterlibatan karyawan hanya 15% dan 85% lainnya terlibat tidak aktif. Srivastava dan Madan (2016) menyatakan bahwa apabila karyawan mampu menemukan makna dalam pekerjaan, menemukan budaya organisasi dan kenyamanan organisasi yang sesuai maka karyawan akan menunjukkan hasil kinerjanya dengan baik dan maksimal. Keterlibatan karyawan secara maksimal oleh karyawan dapat membentuk kinerja

yang baik, karyawan juga mampu berpartisipasi secara aktif dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan. Keterlibatan karyawan adalah kondisi karyawan yang memiliki rasa dibutuhkan dan dipentingkan dalam berjalannya suatu roda dalam perusahaan. Dalam mencapai tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi, maka suatu perusahaan harus memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya serta memiliki visi misi perusahaan yang jelas dan terarah. (Nink & Robison, 2016)

Tulisan ini akan membahas mengenai pengaruh transformasi digital dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan karyawan pada karyawan yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif untuk mencari hubungan pertukaran yang bersifat kausal. Didapatkan populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dan didapatkan sampel penelitian adalah sebagian dari populasi penelitian ini. Dalam menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{140}{1 + 140(0,05)^2}$$
$$n = 104$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin diatas, didapatkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 104 responden. Peneliti mengupulkan data dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan kriteria sampel penelitian yaitu responden merupakan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati, responden merupakan pegawai yang telah bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati > 1 tahun, dan responden merupakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati yang mampu mengoperasikan komputer dan perangkat digitalisasi lainnya.

Adapun dalam teknik analisis data, penelitian ini memanfaatkan *software* SEM PLS versi 3.0 dengan melakukan Analisa evaluasi *outer model* yang terdiri dari *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *cronbach's alpha*. Serta *inner model* dengan menggunakan *uji path coefficient*, uji kebaikan, *normed fit index* model dan uji hipotesis.

Transformasi Digital (X1)

Transformasi digital merupakan proses perubahan sistem dokumen menjadi bentuk digital. Indikator yang digunakan dalam variable transformasi digital ialah pola pikir digital, praktik digital, dan integrase akses data. (Kontie L & Vidicki D, 2018)

Stres Kerja (X2)

Stres kerja ialah kondisi mental karyawan karena adanya tuntutan dalam pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam variabel stres kerja adalah beban kerja, wewenang dan tanggung jawab, kondisi fisik, ketidaknyamanan dan tekanan dalam bekerja. (Rivai, 2016)

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil atau pencapaian karyawan dalam menjalankan tugasnya. Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas dan kemandirian. (Robbins, 2016)

Keterlibatan Karyawan (Z)

Keterlibatan karyawan merupakan keadaan dimana karyawan merasa terlibat penting dalam berjalannya suatu perusahaan atau organisasi. Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan merupakan pekerjaan sebagai tujuan hidup, partisipasi keaktifan dan kesesuaian kinerja dengan diri atau *passion*. (Ansel & Wijono, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan deskripsi responden dimana dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan responden dan lama bekerja responden.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Responden

Keterangan	Total Responden	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	52	50,0%
Wanita	52	50,0%
Total	104	100%
Usia		
>23 tahun	12	11,5%
>30 tahun	32	30,8%
>40 tahun	60	57,7%
Total	104	100%
Pendidikan		
SMA/Sederajat	8	7,7%
Diploma	9	8,6%
S1	71	68,3%
S2/S3	16	15,4%
Total	104	100%
Lama Bekerja		

>1 tahun	15	14,4%
>5 tahun	16	15,4%
>10 tahun	73	70,2%
Total	104	100%

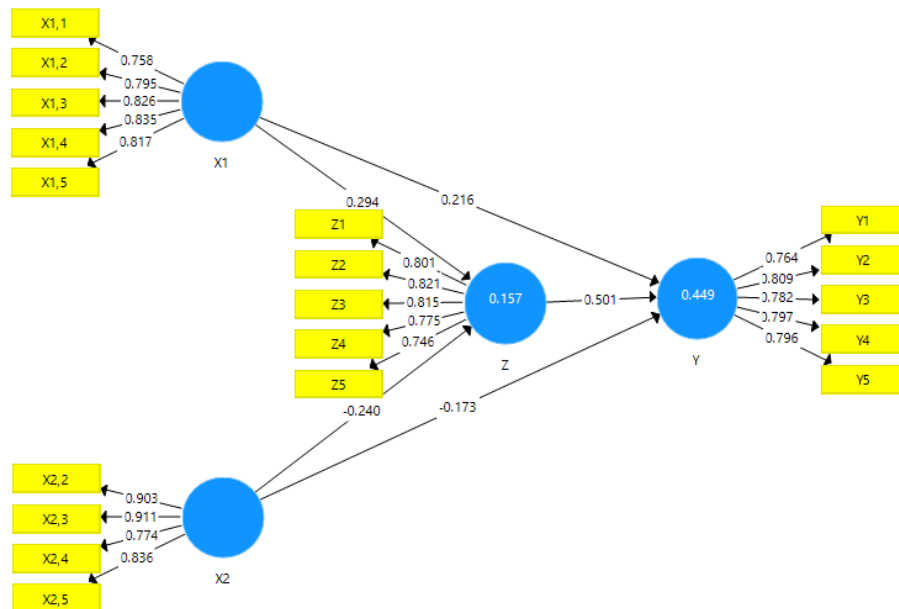
Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil data pada tabel 1 diatas, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini yaitu 52 pria (50,0%) dan 52 wanita (50,0%), dimana memiliki kesetaraan berdasarkan jenis kelamin. Karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui bahwa responden yang berusia > 40 tahun lebih mendominasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 responden (57,7%). Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan, diketahui bahwa responden dengan Pendidikan terakhir S1 lebih mendominasi yaitu sebanyak 71 responden (68,3%). Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa lama kerja > 10 tahun lebih mendominasi yaitu sebanyak 73 responden (70,2%).

b. Analisis Data

1) Uji Instrumen Data

Didalam uji instrumen data peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas pada 104 karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten. Skema *outer model* sebagai berikut:



Gambar 1. Pengukuran bagian luar Penelitian

(a) Analisis Outer Model

Tahapan dalam menganalisis menggunakan SEM PLS 3.0 dalam analisis model outer yaitu melihat nilai validitas konvergen, *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* dan *Avarange Variance Extracted (AVE)* yang dinyatakan valid dan reliabel atau tidak. Hasil pengujian dapat dijabarkan pada penjelasan dibawah ini:

1) *Convergent Validity*

Suatu indikator dalam setiap variabel yang digunakan dalam penelitian dimana nilai atau hasil *outer loading* dalam penelitian sebesar > 0,7 sehingga penelitian ini dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen. Berikut hasil outer dari setiap indikator variabel penelitian:

Tabel 1. Hasil Outer Loading

Indikator	Transformasi Digital	Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Keterlibatan Karyawan
X1,1	0,758			
X1,2	0,795			
X1,3	0,826			
X1,4	0,835			
X1,5	0,817			
X2,2		0,903		
X2,3		0,911		
X2,4		0,774		
X2,5		0,836		
Y1			0,764	
Y2			0,809	
Y3			0,782	
Y4			0,797	
Y5			0,796	
Z1				0,801
Z2				0,821
Z3				0,815
Z4				0,775
Z5				0,746

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Keterangan: X1= Transformasi Digital, X2= Stres Kerja, Y= Kinerja Karyawan, Z= Keterlibatan Karyawan

Berdasarkan data pada tabel 1 diatas, setiap indikator di masing-masing variabel memiliki nilai diatas 0,7 sehingga indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2) *Descriminant Validity*

Hasil dari *Descriminant Validity* diperoleh dengan melihat hasil dari *Average Variance Extracted* (AVE) dengan kriteria nilai sebesar > 0,5 sehingga dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	(AVE)
Transformasi Digital	0,650
Stres Kerja	0,736
Kinerja Karyawan	0,624
Keterlibatan Karyawan	0,628

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Data yang berada dalam tabel 2, seluruh variabel X1, X2, Y dan Z berada di angka lebih dari 0,5 sehingga penelitian ini memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

3) *Composite Reliability*

Composite reliability diperuntukan untuk melakukan pengujian nilai reliabilitas dalam setiap indikator di dalam variabel. Kriteria nilai *Composite Reliability* yang baik dalam penelitian adalah sebesar > 0,7. Hasil *Composite reliability* dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Transformasi Digital	0,903
Stres Kerja	0,917
Kinerja Karyawan	0,892
Keterlibatan Karyawan	0,894

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Data yang berada dalam tabel 3, memiliki nilai diatas 0,7 pada setiap variabel X1, X2, Y dan Z sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan memiliki sifat reliabel.

4) *Cronbach's Alpha*

Nilai diatas 0,7 dapat dikatakan reliabel. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel dalam penelitian:

Tabel 4. Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Transformasi Digital	0,867
Stres Kerja	0,881
Kinerja Karyawan	0,851
Keterlibatan Karyawan	0,852

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Data yang berada dalam tabel 4, hasil Cronbach's Alpha untuk semua variabel X1, X2, Y dan Z memiliki nilai diatas 0,7 sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini bersifat reliabel.

(b) Analisis Inner Model

Analisis pada bagian ini akan memaparkan hasil koefisien jalur, uji kebaikan dan uji hipotesis dalam penelitian ini. Berikut adalah penjabarannya:

1) Uji R Square

Nilai R-Square diperuntukan teruntuk mengetahui jumlah variabel dependen yang dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Nilai R-Square dalam penelitian sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,449	0,432
Keterlibatan Karyawan	0,157	0,140

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Data yang berada dalam tabel 5, menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 0,449 atau 44,9%. Sementara itu, variabel keterlibatan karyawan memiliki pengaruh sebesar 0,157 atau 15,7%.

2) Uji F-Square (F^2)

Uji F-Square (F^2) digunakan untuk mengetahui tingkat kebaikan dari sebuah nilai yang dihasilkan, apabila nilai yang dihasilkan berkisar di angka 0,02 digolongkan kecil, berkisar diangka 0,15 digolongkan sedang, berkisar diangka 0,35 digolongkan besar. Berdasarkan olah data melalui smart PLS 3.0 diperoleh nilai *F-Square* (F^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil F-Square (F^2)

Variabel	Kinerja Karyawan	Keterlibatan Karyawan
Transformasi Digital	0,077	0,102
Stres Kerja	0,051	0,068

Kinerja Karyawan	
Keterlibatan Karyawan	0,383

Sumber: Data diolah, 2023

Data yang berada dalam tabel 6, dapat dijelaskan kapasitas dalam prediksi variabel transformasi digital (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,077 termasuk dalam golongan kecil. Variabel stres kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,051 termasuk dalam golongan kecil, variabel transformasi digital (X1) terhadap variabel keterlibatan karyawan (Z) sebesar 0,102 termasuk ke dalam golongan sedang. Variabel stres kerja (X2) terhadap variabel keterlibatan karyawan (Z) sebesar 0,068 termasuk dalam golongan kecil, variabel transformasi digital (X1) terhadap variabel keterlibatan karyawan (Z) sebesar 0,050 termasuk dalam golongan kecil dan variabel keterlibatan karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,383 termasuk dalam golongan besar.

3) *Predictive Relevance (Q-Square)*

Dilihat nilai Q-Square yang semakin tinggi maka model penelitian akan semakin baik. Berikut adalah hasil penjabaran perhitungan Q-Square untuk penelitian ini:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1-0,068) \times (1-0,102)] \\
 &= 1 - (0,125) \times (0,898) 0,11225 \\
 &= 0,887
 \end{aligned}$$

Didapatkan nilai *Q-Square* sebesar 0,887. Sehingga diperoleh bahwa besarnya model penelitian sebesar 88,7% dapat dijelaskan langsung oleh model penelitian. Dan sisanya sebesar 11,3% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian. Dengan hasil 88,7% penelitian ini memiliki *goodness of fit*.

4) Uji Hipotesis

a) Uji Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengetahui hasil dari *P Values* yang berada di nilai < 0,05, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Pada penelitian ini terdapat pengaruh langsung dimana hasilnya dapat dilihat dengan *path coefficient* dengan teknik *bootstrapping* seperti yang dipaparkan dibawah ini:

Tabel 7. Hasil *Path* Pengaruh Langsung

	Original	T	Statistics	P Values
Uji Pengaruh	Sample	(O/STDEV)		
	(O)			

Transformasi Digital ->Kinerja Karyawan	0,216	2,676	0,008
Transformasi Digital ->Keterlibatan Karyawan	0,294	3,178	0,002
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,173	2,388	0,017
Stres Kerja -> Keterlibatan Karyawan	-0,240	1,997	0,046
Keterlibatan Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,501	6,370	0,000

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Data yang terdapat dalam tabel 7 diatas, dapat dijabarkan sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Transformasi digital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati

Hipotesis pertama dapat diterima, karena berdasarkan pengolahan data diatas, *P Values* menunjukkan nilai 0,008 dimana $0,002 < 0,05$.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati

Hipotesis kedua dapat diterima, karena berdasarkan pengolahan data diatas, *P Values* menunjukkan nilai 0,002 dimana $0,002 < 0,05$ dan nilai *original sample* (O) menunjukkan angka -0,173 yang menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif.

H3: Transformasi digital berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati

Hipotesis ketiga dapat diterima, karena berdasarkan pengolahan data diatas, *P Values* menunjukkan nilai 0,017 dimana $0,017 < 0,05$.

H4: Stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati

Hipotesis keempat dapat diterima, karena berdasarkan pengolahan data diatas, *P Values* menunjukkan nilai 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ dan

nilai original sample (O) menunjukkan angka -0,240 yang menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif.

b) Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji ini digunakan dalam penelitian guna memperoleh pengaruh tidak langsung dari variabel transformasi digital (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel keterlibatan karyawan (Z) sebagai variabel intervening serta pengaruh tidak langsung antara variabel stress kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel keterlibatan karyawan (Z) sebagai variabel intervening. Hasil uji pengaruh tidak langsung dipaparkan melalui hasil indirect effect dengan teknik bootstrapping seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Path Tidak Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Transformasi Digital ->Kinerja Karyawan	0,147	2,446	0,015
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,120	2,075	0,038

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

H5: Keterlibatan karyawan memediasi pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati

Hipotesis kelima dapat diterima, karena berdasarkan pengolahan data diatas, tingkat signifikansi pada keterlibatan karyawan dilihat dari P Values adalah sebesar 0,015 dimana $0,015 < 0,05$.

H6: Keterlibatan karyawan memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati

Hipotesis keenam dapat diterima, karena berdasarkan pengolahan data diatas, tingkat signifikansi pada keterlibatan karyawan dilihat dari P Values adalah sebesar 0,038 dimana $0,038 < 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pemaparan mengenai analisis data yang didapatkan oleh 104 responden karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Pati yang kemudian diolah menggunakan bantuan software SEM PLS versi 3.0 dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel transformasi digital terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh negative

signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel transformasi digital terhadap keterlibatan karyawan, terdapat pengaruh negative signifikan stres kerja terhadap keterlibatan karyawan, keterlibatan karyawan memediasi pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada objek yang diteliti yaitu pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan saat ini, maka peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk melengkapi variabel independen dengan dimensi literasi mengenai digitalisasi, pelatihan digitalisasi atau motivasi kerja dalam rangka menciptakan transformasi digitalisasi di suatu perusahaan. Dan untuk tenaga kerja atau karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dapat meningkatkan pengetahuan mengenai digitalisasi melalui pelatihan dan pengembangan serta dapat menjadikan stres dalam bekerja menjadi motivasi untuk maju dan berkembang dalam mencapai kinerja yang berkualitas dan mencapai tujuan organisasi sehingga keterlibatan karyawan dalam perusahaan akan bernilai positif.

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka yang berupa jurnal ilmiah:

- Amin, M. (2018). Effects of job stress on employee engagement and organizational commitment: a study on employees of emergency rescue service rescue 1122 district Peshawar. *City University Research Journal*, 8(2).
- Cahyo, I. N., & Waskito, J. (2023). Pengaruh e-recruitment, reputasi perusahaan, dan persepsi pencari pekerjaan terhadap minat melamar kerja (studi kasus pada generasi z solo raya). *Infotech: Jurnal Informatika & Teknologi*, 4(2), 157-167.
- Guzmán-Ortiz, C., Navarro-Acosta, N., Florez-Garcia, W., & Vicente-Ramos, W. (2020). Impact of digital transformation on the individual job performance of insurance companies in Peru. *International Journal of Data and Network Science*, 4(4), 337-346.
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142-148.
- Putra, R. A., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Digital di era Industri 4.0. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 2(2), 8-17.
- Rijanto, R. (2023). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *JURNAL EMA*, 1(01), 17-24. Tersedia pada: <https://ip2i.org/jip/index.php/ema/article/view/31>
- Setiono, R., Elmi, F., & Rimawan, E. (2022). Digital Transformation as Intervening Variable On The Effect Of Leadership, Competence And Organizational Culture On Employee Performance (Case Study: Dpu Bank Indonesia). *Journal of Positive School Psychology*, 2672-2681.

Widayati, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Lingkungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 10*(1).

Pustaka berbentuk buku :

Widhiastuti, Hardani. dkk. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: *Semarang University Press*.

Pustaka Seminar Prosiding :

Goswami, B. K., & Upadhyay, Y. (2019). An empirical study on digital transformation and its impact on employee engagement. In *Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success*.

Hidayat, F. N., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2017). Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) P2b Apb Jabar. *Prosiding Manajemen*, 1153-1159.