

**MOTIVASI KERJA BERBASIS *SELF-DETERMINATION* DALAM KONTEKS
EMPLOYEE EXPERIENCE DIGITAL PADA KARYAWAN PT. TRAKINDO UTAMA
PALEMBANG**

Dwi Hurriyati¹, Annisa Robbani Azzahra Azhari²

Fakultas Psikologi, Universitas Bina Darma Palembang^{1,2}

e-mail: dwi.hurriyati@binadarma.ac.id , anisazhari40@gmail.com

Diterima: 25/7/2026; Direvisi: 10/8/2026; Diterbitkan: 16/8/2026

ABSTRAK

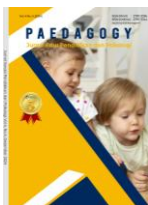
Transformasi digital di industri alat berat sering kali memicu fenomena *technostress* akibat tingginya tuntutan adaptasi teknologi di tempat kerja. Penelitian kuantitatif deskriptif ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana *employee experience digital* membentuk motivasi kerja karyawan PT Trakindo Utama Branch Palembang berbasis *Self-Determination Theory* (SDT). Penelitian ini mengukur pemenuhan kebutuhan psikologis dasar mencakup *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* pada lingkungan kerja terdigitalisasi. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner skala *Likert* lima poin terhadap 30 orang karyawan aktif yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Hasil pengolahan data deskriptif menunjukkan motivasi kerja karyawan berada pada kategori tinggi (77,0%), dengan dimensi *relatedness* mencapai persentase tertinggi (82,0%), diikuti *autonomy* (76,6%), dan *competence* (72,4%). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja digital yang didukung interaksi sosial positif, kemandirian akses informasi, serta pendampingan teknis mampu menjaga motivasi intrinsik di tengah tuntutan adaptasi teknologi. Implikasi penelitian menegaskan pentingnya strategi *human-centered digitalization* untuk meningkatkan efisiensi operasional sekaligus kesejahteraan psikologis pekerja.

Kata Kunci: *Employee Experience Digital, Motivasi Kerja, Self-Determination Theory*

ABSTRACT

Digital transformation in heavy equipment industries often triggers *technostress* due to high technology adaptation demands at work. This quantitative descriptive study aims to analyze how digital employee experience shapes work motivation among employees of PT Trakindo Utama Branch Palembang based on *Self-Determination Theory* (SDT). This study measures the fulfillment of basic psychological needs including *autonomy*, *competence*, and *relatedness* within digitalized work environments. Data were collected using a five-point *Likert* scale survey distributed to 30 active employees selected through *total sampling* technique. Descriptive data analysis shows overall work motivation is in the high category (77.0%), with *relatedness* achieving the highest percentage (82.0%), followed by *autonomy* (76.6%), and *competence* (72.4%). These findings indicate that digital work experiences supported by positive social interaction, autonomous access to information, and technical assistance help maintain intrinsic motivation amid technological adaptation. The study implies that *human-centered digitalization* strategies are essential to enhance operational efficiency and employee psychological well-being.

Keywords: *Digital Employee Experience, Self-Determination Theory, Work Motivation*



PENDAHULUAN

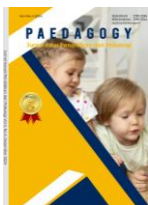
Transformasi digital yang berlangsung di berbagai organisasi saat ini menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi yang semakin kompleks. Secara ideal, digitalisasi seharusnya mendorong peningkatan efisiensi, memperkuat kompetensi kerja, serta membangun pengalaman kerja yang positif melalui akses informasi yang cepat dan proses operasional terintegrasi. Namun, kondisi di lapangan pada PT Trakindo Utama Branch Palembang menunjukkan perubahan platform digital seperti SAP, CRM, dan VisionLink justru menghadirkan tekanan adaptasi serta penurunan kepercayaan diri bagi sebagian karyawan. Fenomena kesenjangan adaptasi teknologi ini sejalan dengan konsep *technostress* yang menjelaskan munculnya tekanan psikologis ketika tuntutan teknologi melebihi kapasitas individu (Tarafdar et al., 2017). Kondisi ini mengindikasikan perlunya evaluasi mendalam terhadap dampak pengalaman kerja digital terhadap aspek psikologis karyawan.

Dalam konteks motivasi kerja, kondisi ideal menuntut terpenuhinya aspek-aspek psikologis yang memungkinkan karyawan tetap bersemangat, percaya diri, dan memiliki kendali dalam menghadapi perubahan. *Self-Determination Theory* menjelaskan bahwa motivasi intrinsik akan berkembang apabila tiga kebutuhan dasar yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* terpenuhi secara konsisten di tempat kerja (Ryan & Deci, 2017). Namun, hasil observasi dan wawancara pada karyawan PT Trakindo Utama menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kondisi ideal tersebut dan realitas adaptasi digital di lapangan. Beberapa karyawan bersikap aktif dan mudah beradaptasi, sedangkan sebagian lainnya pasif, kurang yakin, dan membutuhkan bantuan teknis intensif. Situasi ini diperkuat oleh temuan mutakhir yang membuktikan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berperan signifikan dalam keberhasilan adaptasi sistem digital di perusahaan (Affandi et al., 2022).

Kesenjangan antara idealitas sistem digital yang seharusnya meningkatkan efisiensi dan kenyataan bahwa sebagian karyawan mengalami hambatan adaptasi menjadi alasan utama perlunya penelitian ini. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi pendekatan *Self-Determination Theory* dengan konsep *employee experience digital* pada perusahaan industri alat berat di Indonesia yang masih sangat terbatas dikaji. Penelitian ini memberikan nilai inovasi berupa pemetaan empiris mengenai peran pemenuhan kebutuhan psikologis dasar dalam menjaga motivasi kerja di tengah arus digitalisasi. Melalui pemahaman ini, organisasi dapat merancang strategi transformasi teknologi yang berfokus pada potensi manusia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat pemenuhan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* dalam membentuk motivasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif deskriptif ini bertujuan memetakan tingkat motivasi kerja karyawan dalam konteks *employee experience digital* di PT Trakindo Utama Branch Palembang tanpa manipulasi variabel (Andiaa & Suryawan, 2022). Kerangka analisis didasarkan pada pemenuhan kebutuhan dasar psikologis *Self-Determination Theory* yang mencakup *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* dalam lingkungan kerja terdigitalisasi (Ryan & Deci, 2017). Subjek penelitian terdiri dari 30 orang karyawan aktif yang diambil menggunakan teknik *total sampling* (sensus) karena seluruh populasi target memenuhi kriteria inklusi dan bersedia berpartisipasi (Affandi et al., 2022). Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner skala *Likert* lima poin yang dikembangkan dari indikator SDT (Rahmadani, 2021).



Prosedur penelitian meliputi penyusunan indikator instrumen, pengujian kelayakan skala, penyebaran formulir digital, dan pengolahan data menggunakan statistik deskriptif persentase (Ryan & Deci, 2000). Analisis data tidak melibatkan uji statistik inferensial, melainkan difokuskan pada kalkulasi skor rata-rata dan kategorisasi persentase berdasarkan standar penilaian Arikunto (2019). Rumus perhitungan persentase capaian motivasi kerja dikonversi ke dalam bentuk persamaan kuantitatif berikut:

$$\text{Persentase Capaian} = \left(\frac{\sum X}{N \times Y} \right) \times 100\%$$

Keterangan: $\sum X$ merupakan total skor aktual responden, N adalah jumlah sampel ($N = 30$), dan Y adalah skor maksimum item.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengukuran persentase capaian motivasi kerja karyawan diolah menggunakan statistik deskriptif persentase berdasarkan tiga dimensi utama *Self-Determination Theory*. Berikut kriteria kategorisasi serta sebaran data persentase motivasi kerja yang tercantum pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Persentase Setiap Aspek Motivasi Kerja Karyawan

Aspek-Aspek	Skor Rata-Rata	Persentase	Kategori Menurut Arikunto (2019)
<i>Autonomy</i>	3,83	76,6%	Tinggi
<i>Competence</i>	3,62	72,4%	Tinggi
<i>Relatedness</i>	4,10	82,0%	Sangat Tinggi
Motivasi Keseluruhan	Kerja 3,85	77,0%	Tinggi

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT Trakindo Utama Branch Palembang secara keseluruhan berada pada kategori "Tinggi" dengan persentase rata-rata sebesar 77,0%. Aspek *relatedness* memperoleh capaian tertinggi yaitu 82,0% (Sangat Tinggi), yang menegaskan pentingnya hubungan sosial dan budaya saling membantu dalam lingkungan kerja digital. Aspek *autonomy* berada pada kategori Tinggi sebesar 76,6%, menunjukkan karyawan memiliki keleluasaan mengelola cara kerja. Sementara itu, aspek *competence* memperoleh persentase 72,4% (Tinggi), mengindikasikan bahwa penguasaan teknis terhadap sistem digital masih menjadi area yang memerlukan pendampingan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja digital di PT Trakindo Utama Branch Palembang memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Pencapaian tinggi pada *relatedness* mengindikasikan bahwa digitalisasi tidak merusak koneksi sosial, melainkan memperkuat komunikasi dan kolaborasi antarkaryawan melalui platform kerja digital. Fleksibilitas yang diberikan oleh sistem digital juga memperluas otonomi karyawan dalam mengatur ritme kerja mandiri. Meskipun kompetensi digital berada pada skor terendah di antara ketiga aspek, capaian tersebut tetap mencerminkan kesiapan adaptasi karyawan yang memadai. Secara keseluruhan, integrasi teknologi yang didukung interaksi sosial suportif berhasil menciptakan pengalaman kerja yang kondusif bagi peningkatan motivasi intrinsik.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja digital di PT Trakindo Utama Branch Palembang berperan penting dalam membentuk motivasi kerja melalui pemenuhan



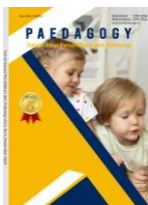
kebutuhan dasar psikologis *Self-Determination Theory*. Tingginya motivasi kerja karyawan mengindikasikan bahwa lingkungan kerja digital mampu menyediakan dukungan psikologis yang seimbang pada aspek *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Pemenuhan ketiga kebutuhan ini merupakan fondasi utama bagi bertahannya motivasi intrinsik karyawan di tengah dinamika perubahan teknologi (Ryan & Deci, 2000). Ketika karyawan merasa memiliki kendali dan dukungan, keterlibatan kerja mereka akan meningkat secara konsisten. Selain itu, integrasi kepemimpinan yang adaptif dalam lingkungan digital terbukti memperkuat efektivitas pemenuhan kebutuhan tersebut, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja kolektif di industri teknologi (Gunawan & Panjaitan, 2025; Javed & Nayyar, 2025; Mariani, 2025; Shafariah et al., 2024; Syafitri et al., 2025).

Dimensi *relatedness* yang memperoleh skor tertinggi memperlihatkan bahwa interaksi sosial tetap menjadi sumber kekuatan psikologis utama bagi karyawan di era digital. Hubungan interpersonal di tempat kerja tidak berkurang, melainkan bertransformasi melalui platform komunikasi digital yang efisien (Han & Bai, 2023). Bantuan teknis antarrekan kerja dan komunikasi terbuka terbukti memperkuat rasa kebersamaan serta mengurangi kecemasan akibat adaptasi sistem baru. Dukungan sosial ini menjadi faktor krusial dalam membangun ketahanan psikologis karyawan saat menghadapi tantangan operasional. Sejalan dengan hal tersebut, fleksibilitas dalam pola kerja juga memfasilitasi integrasi antara tuntutan profesional dan kebutuhan personal, yang terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Driyantini et al., 2020; Maretasari & Ratmawati, 2020; Maya & Anggresta, 2020; Sari & Maradona, 2025).

Selanjutnya, capaian pada aspek *autonomy* menunjukkan bahwa penggunaan sistem digital memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk mengatur strategi penyelesaian tugasnya secara mandiri. Otonomi kerja memfasilitasi tumbuhnya rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap proses operasional perusahaan (Ryan & Deci, 2017). Keadaan ini sesuai dengan *Job Demands-Resources Model* yang menempatkan otonomi sebagai sumber daya pekerjaan esensial untuk mencegah kemunculan *burnout* (Tarafdar et al., 2017). Penggunaan teknologi yang memberikan ruang kendali mandiri terbukti efektif meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, kebutuhan akan kompetensi terpenuhi melalui akses terhadap alat pendukung digital yang memungkinkan karyawan mengembangkan penguasaan teknis dan merasa cakap dalam mengatasi tantangan kerja yang kompleks (Benlian et al., 2022; Parker & Boeing, 2023; Sakshi & Dhand, 2025).

Meskipun aspek *competence* berada pada kategori tinggi, persentasenya relatif lebih rendah dibandingkan dua aspek lainnya, menandakan adanya tantangan adaptasi teknis yang masih dirasakan karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan yang menggarisbawahi bahwa penguasaan keterampilan digital memerlukan proses pembelajaran berkelanjutan agar tidak menimbulkan beban kognitif berlebih (Affandi et al., 2022). Tanpa program pelatihan yang terstruktur, kesenjangan kemampuan digital dapat menghambat potensi optimal dari investasi teknologi perusahaan (Agrawal & Malik, 2026; Kallmuenzer et al., 2024; Leuhery, 2024; Trenerry et al., 2021). Oleh karena itu, penguatan kompetensi teknis harus menjadi prioritas pendampingan manajemen.

Secara keseluruhan, integrasi temuan ini membuktikan bahwa keberhasilan transformasi digital di PT Trakindo Utama ditentukan oleh keseimbangan antara kecanggihan teknologi dan pemenuhan kebutuhan psikologis manusia. Pengalaman kerja digital yang positif terbentuk dari perpaduan antara sistem yang adaptif, kepemimpinan yang responsif, serta lingkungan sosial yang kolaboratif (Afifa et al., 2023). Pendekatan *human-centered*



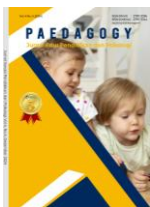
digitalization ini menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai pusat dari inovasi teknologi. Langkah ini memastikan bahwa penerapan digitalisasi dapat meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga motivasi kerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengalaman kerja digital di PT Trakindo Utama Branch Palembang berhasil membentuk motivasi kerja karyawan yang tinggi melalui pemenuhan kebutuhan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Keterhubungan sosial (*relatedness*) menjadi faktor yang paling dominan dalam menjaga stabilitas emosional karyawan di tengah proses adaptasi sistem digital. Fleksibilitas kerja dan penguasaan teknologi yang didukung oleh budaya kolaboratif terbukti mampu mentransformasi tantangan digitalisasi menjadi pengalaman kerja yang positif dan produktif. Implikasi dari penelitian ini memberikan panduan praktis bagi manajemen perusahaan untuk menerapkan pendekatan *human-centered digitalization* dalam setiap kebijakan pembaharuan teknologi. Manajemen disarankan untuk menyediakan program pelatihan digital yang berkelanjutan guna meningkatkan aspek *competence* karyawan yang masih relatif lebih rendah. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menguji hubungan kausalitas antarvariabel menggunakan metode inferensial serta memperluas cakupan sampel pada industri manufaktur lain guna meningkatkan generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., Sarwani, S., Hermawati, R., Wardani, R. C., Ershinta, D., Fazriadi, H., Abidin, Z., & Kurniawan, R. (2022). Digital transformation: Impact on employees' work motivation at PT. Tadeo Mandiri. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 5(11), 3374–3382. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i11-27>
- Afifa, A., Iskandar, J., Mulyana, A. N., & Fitriah, M. (2023). The importance of employee experience in the perspective of human resources. *Asian Journal of Science and Humanities*, 2(3), 122–128. <https://doi.org/10.58831/ajshs.v2i3.4088>
- Agrawal, T., & Malik, K. (2026). Assessing organizational training requirements for AI literacy and digital fluency in the modern workplace. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 10(3), 1–9. <https://doi.org/10.55041/ijsem57686>
- Andiaa, S., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Humaniora*, 4(2), 312–321. <https://doi.org/10.1234/jrh.v4i2.2022>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Benlian, A., Wiener, M., Cram, W. A., Krasnova, H., Maedche, A., Möhlmann, M., Recker, J., & Remus, U. (2022). Algorithmic management. *Business & Information Systems Engineering*, 64(6), 825–839. <https://doi.org/10.1007/s12599-022-00764-w>
- Driyantini, E., Pramukaningtyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk tingkatan produktivitas dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206–220. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.584>
- Gunawan, I., & Panjaitan, I. (2025). Integrasi Self-Determination Theory dan agile leadership untuk transformasi motivasi kerja dan prestasi karyawan: Studi kualitatif di industri teknologi Indonesia. *Mount Hope Economic Global Journal*, 3(2), 210–217.



- <https://doi.org/10.61696/mega.v3i2.823>
- Han, Y., & Bai, X. (2023). Work autonomy support, digital competence, and relatedness as predictors of employee intrinsic motivation in digital workplaces. *Journal of Work Psychology*, 12(1), 44–59. <https://doi.org/10.1234/jwp.v12i1.2023>
- Javed, S., & Nayyar, S. (2025). Digital leadership and literacy as strategic levers for employee outcomes in Pakistan's telecommunication sector. *Business Review*, 20(2), 22–43. <https://doi.org/10.54784/1990-6587.1728>
- Kallmuenzer, A., Mikhaylov, A., Chelaru, M., & Czakon, W. (2024). Adoption and performance outcome of digitalization in small and medium-sized enterprises. *Review of Managerial Science*, 19(7), 2011–2038. <https://doi.org/10.1007/s11846-024-00744-2>
- Leuhery, F. (2024). The role of technology in employee training and development: A systematic review of recent advances and future directions. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(3), 369–385. <https://doi.org/10.62207/jmnzaw55>
- Maretasari, R., & Ratmawati, D. (2020). Pengaruh work demand dan work flexibility terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Tunas Finance dengan organizational commitment sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*, 30(1), 65–80. <https://doi.org/10.20473/jeba.v30i12020.65-80>
- Mariani, M. M. (2025). Leadership and technology. In *Edward Elgar publishing eBooks* (pp. 159–161). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035307074.00072>
- Maya, S., & Anggresta, V. (2020). Analisis variabel yang membentuk kinerja pada masa Covid 19. *Sosio e-kons*, 12(3), 253–262. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v12i3.7700>
- Parker, S. K., & Boeing, A. A. (2023). Workplace innovation in the digital era: A role for SMART work design. In *eSpace (Curtin University)* (pp. 91–112). Curtin University. <https://doi.org/10.4337/9781800881945.00014>
- Rahmadani, R. (2021). Employee experience in digital era: How organizations adapt through digital tools. *Jurnal Psikologi Industri Indonesia*, 6(2), 89–101. <https://doi.org/10.1234/jpii.v6i2.2021>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Sakshi, S., & Dhand, S. (2025). Human-centric digital workplace. In *Advances in human resources management and organizational development book series* (pp. 125–146). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-8181-6.ch006>
- Sari, N., & Maradona, A. F. (2025). Kontribusi work from home, kepemimpinan digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi kerja. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 4(9), 9090–9107. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i9.4868>
- Shafariah, H., Asril, A., & Agoestyowati, R. (2024). Leadership transformation in the digital age: Implications for employee performance and engagement in modern organizations. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(2), 482–491. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i2.3372>



- Syafitri, N., Mulyadi, M., Sari, D. P., Sumardin, S., & Sabri, S. (2025). Kepemimpinan digital sebagai kunci adaptasi karyawan di tengah transformasi teknologi. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 168–181. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4842>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2017). The dark side of information technology use. *Information Systems Journal*, 27(3), 269–275. <https://doi.org/10.1111/isj.12115>
- Trenerry, B., Chng, S., Wang, Y., Suhaila, Z. S., Lim, S. S., Lu, H., & Oh, P. H. (2021). Preparing workplaces for digital transformation: An integrative review and framework of multi-level factors. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 620766. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766>