

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN LITERASI DIGITAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SELAGO MAKMUR
PLANTATION (SMP)**

(Skripsi)

OLEH :

WIWIT MELYA LESTARI



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2023

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Pada PT. SMP (Selago Makmur Plantation) di Sumatera Barat)

Oleh

WIWIT MELYA LESTARI

PT. Selago Makmur Plantation (SMP) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, yang didirikan pada tahun 1990 yang berada di Sumatera Barat. Perusahaan semakin lama semakin berkembang dan hingga saat ini memiliki luas area perkebunan 6.065 Ha, dan mempunyai pabrik pengolahan kelapa sawit dengan kapasitas olah TBS (Tandan Buah Sawit Segar) 80 Ton/Jam.

PT Selago Makmur Plantation dihadapkan dengan permasalahan kurangnya pengontrolan fisik dan kemampuan penggunaan teknologi yang menjadi penyebab terjadinya penurunan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan literasi digital terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Selago Makmur Plantation dengan sampel sebanyak 109 orang di Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dalam pengumpulan data dan menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan literasi digital berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Literasi Digital, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND DIGITAL LITERACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study At PT. SMP (Selago Makmur Plantation) in West Sumatra)

By

WIWIT MELYA LESTARI

PT. Selago Makmur Plantation (SMP) is a company engaged in the plantation and processing of palm oil, which was founded in 1990 in West Sumatra. The company continues to grow and to date has a plantation area of 6,065 Ha, and has a palm oil processing factory with a capacity to process FFB (Fresh Palm Fruit Bunches) of 80 tons/hour.

PT Selago Makmur Plantation is faced with the problem of lack of physical control and the ability to use technology which causes a decrease in performance. This study aims to determine the effect of the work environment and digital literacy on employee performance. The population in this study were employees of PT Selago Makmur Plantation with a sample of 109 people in West Sumatra. This study used the questionnaire method in collecting data and using multiple linear regression analysis which was processed with SPSS 25. The results of this study indicate that work environment variables and digital literacy have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Digital Literacy, and Employee Performance.*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN LITERASI DIGITAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Oleh:

WIWIT MELYA LESTARI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG**

BANDAR LAMPUNG

2023

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SELAGO MAKMUR PLANTATION**

Nama Mahasiswa : Wiwit Melya Lestari

NPM : 1811011071

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP 19600105 198603 1 005

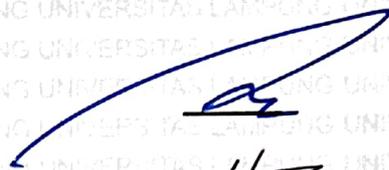
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Yuningsih, S.E., M.M.



Penguji Utama : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



Sekretaris Penguji : Mirwan Karim, S.E., M.M.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP 19660621 199003 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 6 Februari 2023

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT SELAGO MAKMUR PLANTATION (SMP) DI SUMATERA BARAT)”** adalah karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atas karya penulis lain dengan cara tidak sesuai norma etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya saya ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung. Atas pernyataan saya ini apabila dikemudian hari ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya sesuai hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 6 Januari 2023
Yang Menyatakan



Wiwit Melya Lestari
NPM. 1811011071

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 16 Mei 2000 di Bandar Lampung. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara pasangan Bapak Apriyanto dan Ibu May Muri.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) penulis ditempuh di SD Negeri 1 Kampung Baru dan selesai pada tahun 2012, sedangkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh di SMP Al-Azhar 1 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2015, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas (SMA) ditempuh di SMA Negeri 14 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2018. Tahun 2018, penulis diterima sebagai mahasiswi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi S1 Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia di Universitas Lampung. Penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Perumahan Gedung Meneng, Kecamatan Rajabasa, Bandar Lampung. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif mengikuti organisasi kampus dan pernah menjadi panitia dalam acara yang dibuat organisasi kampus.

MOTTO

Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu apapun, dan Dia memberimu pendengaran, penglihatan, dan hati agar kamu bersyukur

- Q.S. An-Nahl: 78

Tidak beriman seseorang di antara kalian hingga ia mencintai saudaranya sebagaimana mencintai dirinya sendiri

- HR. Bukhari dan Muslim

Terkadang hati mampu melihat apa yang tidak nampak di mata

- H. Jackson Brown, Jr

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT, Dzat yang Maha Sempurna. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Uswatun Hasanah Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya ini sebagai tanda cinta dan kasih sayangku kepada:

Ayahku tercinta (Apriyanto) dan Ibuku yang sangat luar biasa (May Muri), yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh rasa cinta kasih, memberikan semangat dan selalu mendo'akan yang terbaik untuk keberhasilan dan kebahagiaan putrinya.

Kakak dan Adikku yang selalu memotivasiku dan memberikanku semangat untuk berjuang dan meraih apa yang aku cita-citakan. Sahabat-sahabat terkasihku di Kampus, yang selalu ada ketika aku dalam kesulitan dan senantiasa memberikan semangat untuk setiap pilihanku.

Para pendidik yang telah mendidikku dengan penuh kesabaran.

Almamater Universitas Lampung tercinta.

SANWACANA

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapainya gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung. Penulisan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bantuan, motivasi, dan bimbingan dari berbagai pihak selama proses penyusunan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Pembimbing yang telah memberikan motivasi, ilmu, pengarahan, saran, kritik, dan dengan sabar membimbing selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku pembahas 1 yang telah memberikan ilmu, arahan, kritik, dan sarannya.
6. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku pembahas 2 yang telah memberikan ilmu, arahan, kritik, dan sarannya.
7. Bapak Mirwan Karim S.E., M.M., selaku pembahas 3 yang telah memberikan

ilmu, arahan, kritik, dan sarannya.

8. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si., selaku pembahas 4 yang telah memberikan ilmu, arahan, kritik, dan sarannya.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu dan pembelajaran yang luar biasa selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan bantuan selama menjalani proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
11. Keluargaku yang tersayang, Ayah, Ibu, dan Ngah Nella, Aam, Zahra, yang telah memberikan dukungannya dari awal masuk perkuliahan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih untuk kesabarannya menunggu sampaidi titik ini.
12. Wina yang selalu menjadi teman berbagi selama empat tahun ini, terima kasih sudah menjadi sahabat yang luar biasa.
13. Kekasihku yang sangat sabar selama ini, terima kasih karena menjadi seseorang yang tidak pernah berhenti memberikan semangat.
14. Teman-teman Manajemen 2018, terutama konsentrasi MSDM. Terima kasih untuk ilmu dan kenangan yang diberikan selama proses perkuliahan beberapa tahun ini.
15. Diri sendiri terimakasih karena sudah kuat hingga saat ini, kamu luar biasa ayo semangat!.
16. Almamaterku tercinta, Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata, semoga semua pihak yang membantu dalam pembuatan skripsi ini selalu diberikan kebahagiaan dan kesehatan.

Bandar Lampung, 6 Januari 2023

Wiwit Melya Lestari

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	7
2.1.2 Literasi Digital.....	11
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	11
2.2 Penelitian Terdahulu.....	13
2.3 Perumusan Hipotesis	15
2.4 Kerangka Pemikiran	17
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	18

3.2	Jenis dan Sumber Data Penelitian	18
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	19
	3.3.1 Populasi Penelitian	19
	3.3.2 Sampel Penelitian	19
3.4	Teknik Pengumpulan Data	20
	3.4.1 Kuisisioner	20
	3.4.2 Wawancara	20
	3.4.3 Studi Pustaka	21
3.5	Definisi Operasional Variabel	21
	3.5.1 Variabel Bebas.....	21
	3.5.2 Variabel Terikat.....	21
3.6	Definisi Operasional Variabel	22
3.7	Metode Pengumpulan Data.....	23
	3.7.1 Uji Validitas.....	24
	3.7.2 Uji Realibilitas.....	25
	3.7.3 Uji Normalitas	29
3.8	Uji Hipotesis.....	30
	3.8.1 Regresi Berganda	30
	3.8.2 Uji t.....	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Karakteristik Responden	31
	4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
	4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	32
	4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	32
	4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	33
4.2	Analisis Pernyataan Responden	34
	4.2.1 Analisis Pernyataan Responden Variabel Lingkungan Kerja	34
	4.2.2 Analisis Pernyataan Responden Variabel Literasi Digital	35
	4.2.3 Analisis Pernyataan Responden Variabel Kinerja Karyawan	36
4.3	Hasil Analisis Data.....	38
	4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	38

4.3.2 Hasil Uji t	39
4.4 Pembahasan	40
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SMP Sumatera Barat	40
4.4.2 Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan PT SMP Sumatera Barat	41

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	42
5.2 Saran.....	42

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data PT SMP di Sumatera Barat.....	4
2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
3.1 Definisi operasional variable.....	22
3.2 Hasil Uji Validitas.....	23
3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	26
3.4 Uji Normalitas.....	29
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	32
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	33
4.5 Distribusi Rata-rata Jawaban Responden Terhadap Variabel X.....	34
4.6 Distribusi Rata-rata Jawaban Responden Terhadap Variabel X2.....	35
4.7 Distribusi Rata-rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Y.....	36
4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X1, X2 Terhadap Variabel Y.....	38
4.9 Hasil Uji t.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model Penelitian 18	22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	L-1
2. Hasil Tabulasi Jawaban 109 Responden	L-2
3. Hasil Uji Validitas.....	L-3
4. Hasil Uji Reliabilitas	L-4
5. Hasil Uji Normalitas	L-5
6. Hasil Uji Regresi	L-6
7. Tabel Distribusi.....	L-7

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peran utama dalam melakukan suatu kegiatan di perusahaan, meskipun saat ini semakin berkembangnya sarana dan prasarana yang semakin canggih tetapi itu semua tidak terlepas dari peran manusia sebagai sumber daya yang nantinya akan mengelola sarana dan prasarana tersebut. Perkembangan zaman menuntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Era global dunia industri saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut. Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan.

Perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan (Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, 2020). Dizaman sekarang ini dengan begitu pesatnya perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga setiap individu dituntut untuk dapat menggali segala sumber daya manusia yang dimiliki, untuk dapat menunjang kinerja kita sehingga akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tugas setiap hari (Eyal Zisser, 2004).

Proses digitalisasi merupakan bagian dari revolusi industri telah menyentuh banyak aspek kehidupan manusia dan tidak dapat lagi dihindari. Meskipun digitalisasi berubah begitu cepat tidak semua para karyawan yang siap dengan perubahan tersebut sehingga hal ini menimbulkan masalah dalam pekerjaannya. Selain perubahan digitalisasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi perilaku karyawan. Kedua faktor tersebut perlu diperhatikan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dalam meningkatkan kemampuan karyawan akan ada hasil yang akan diperoleh karyawan atau yang biasa disebut kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi yang meliputi kuantitas output, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif (Gordon, 2000).

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan dan pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan agar kinerja karyawan semakin baik sebab kinerja karyawan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Eyal Zisser, 2004).

Karyawan dengan kemampuan yang memadai tetap harus merasa nyaman dalam bekerja baik tempat ataupun suasananya. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya, dan menciptakan lingkungan hubungan baik dengan rekan kerjanya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas, di mana dapat membawa efek positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil mereka (Tyssen, 2005). Faktor lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan suasana yang aman, nyaman, yang dibebankan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang dilakukan karyawan (Asmara, 2016).

Karyawan juga harus memiliki kemampuan dalam mengoperasikan teknologi di

era digitalisasi saat ini dengan tujuan untuk mempermudah dan memperoleh informasi secara cepat atau yang disebut dengan literasi digital. Literasi digital mengevaluasi, mengolah, dan menggunakan informasi digital secara optimal. literasi digital sebagai kemampuan untuk menemukan, mengevaluasi, memanfaatkan, berbagi, dan membuat konten menggunakan teknologi informasi dan internet (University, 2009) dalam (Techataweewan & Prasertsin, 2018).

PT. Selago Makmur Plantation (SMP) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, yang didirikan pada tahun 1990 yang berada di Sumatera Barat. Perusahaan semakin lama semakin berkembang dan hingga saat ini memiliki luas area perkebunan 6.065 Ha, dan mempunyai pabrik pengolahan kelapa sawit dengan kapasitas olah TBS (Tandan Buah Sawit Segar) 80 Ton/Jam.

Fenomena yang terjadi pada PT. SMP di Sumatera Barat adalah dimana terdapat kurangnya pengontrolan fisik. Selain itu, perusahaan kurang memberikan pelatihan terkait teknologi yang mengakibatkan karyawan sulit mencapai target mereka.

Hasil penelitian (Pawirosumarto et al., 2017) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Parador Hotels and Resorts. Hasil penelitian (Techataweewan & Prasertsin, 2018) literasi terdiri dari kombinasi dari pola pikir, perilaku, dan keterampilan yang digunakan untuk mengubah dan meningkatkan kinerja tenaga kerja melalui penggunaan teknologi, dan media digital.

PT. SMP memiliki karyawan tetap dengan jumlah 150 orang dengan rincian data sebagai berikut :

1.1 Tabel Data Karyawan

Departement	Jabatan	Jumlah Karyawan
	Kepala Mekanik	2 Orang
	User Oracle Kas	1 Orang
	Isipo	1 Orang

Departement	Jabatan	Jumlah Karyawan
Executive & Staff	Kepala Bengkel	1 Orang
	Kepala Gudang	2 Orang
	Admin Kantor	2 Orang
	Kasir	1 Orang
	Asisten	10 Orang
	Divisi Manajer	4 Orang
	Ak3u	1 Orang
	KTU	1 Orang
	Pimpinan	1 Orang
	Wakil Pimpinan	1 Orang
	Sekretaris	1 Orang
	Sortasi	4 Orang
	Asisten Lapangan	2 Orang
	Financial Controrell	1 Orang
	Asisten Bibitan	1 Orang
Panen/Sadap	Mandor	22 Orang
	Bunch	18 Orang
Pemupukkan	Mandor Pemupukkan	14 Orang
Perawatan Lapangan	Mandor Perawatan	4 Orang
	Lapangan	
Hama dan Penyakit Tanaman	Mandor Hama dan Penyakit Tanaman	2 Orang
Pembibitan	Mandor Pembibitan	2 Orang
Plasma	Mandor	8 Orang
Kantor & Gudang	Admin Kantor	3 Orang
	Admin Fc	2 Orang
	Stock Keeper	2 Orang

Departement	Jabatan	Jumlah Karyawan
	End User Oracle Inventory	1 Orang
Kendaraan, Alat Berat, Mesin	Operator Alat Berat	28 Orang
	Supir Kendaraan	3 Orang
Keamanan dan Kerawanan	Security	2 Orang
Lokasi		Total : 150 Orang

Hendra bagian ISPO menyebutkan literasi digital cepat berkembang di berbagai perusahaan membuat karyawan di perusahaan dituntut menguasai teknologi dan menerapkan hal tersebut didalam dunia pekerjaan mereka, hal ini mendasari alasan pemilihan lokasi penelitian dengan tujuan untuk mengetahui **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Literasi Digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ;

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Selago MakmurPlantation.
2. Pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan pada PT Selago Makmur Plantation.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dibagi menjadi dalam tiga bagian, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan bahan masukan maupun bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menemukan langkah yang akan diambil khususnya dalam bidang personalia yang berkaitan dengan penerapan lingkungan kerja dan literasi digital disebuah perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Peneliti berharap adanya penelitian ini dapat menambah wawasan yang luas serta ilmu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang didapat selama adanya perkuliahan dan dapat mengetahui lingkungan dan literasi digital apa yang diharapkan para karyawan untuk menunjang pekerjaannya.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan perbandingan dengan peneliti lain yang melakukan penelitian dibidang yang sama, serta mampu menjadi bahan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas, di mana dapat membawa efek positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil mereka. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang baik terhadap kelangsungan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif terhadap kelangsungan pekerjaannya (Brenner, 2004) dalam (Demus et al., 2015) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang dirancang untuk memenuhi kepuasan karyawan dan aliran bebas pertukaran ide adalah media yang lebih baik untuk memotivasi karyawan menuju produktivitas yang lebih tinggi.

(R. Barry; heizer, 2001) menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan fisik yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan kualitas karyawan. Lingkungan kerja bentuk fisik lingkungan kerja adalah ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat, bahan dan hubungan rekan kerja; kualitas dari semua aspek tersebut memiliki peran penting dan dampak positif terhadap kualitas kinerja kerja (Tyssen, 2005) dalam (Pawirosumarto et al., 2017). Sebuah pekerjaan lingkungan adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya, dimana hal tersebut dapat membawa dampak positif dan efek negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil mereka. Pekerjaan yang kondusif lingkungan akan memberikan dampak yang baik terhadap kelangsungan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan usahanya pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja Nitisemito (2016) dalam (E., Elizar, Tanjung, 2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebani. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Sihombing (2004: 134) dalam (Tyas et al., n.d.) dalam menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar fisik dan non fisik manusia dalam suatu organisasi. Faktor fisik meliputi peralatan kerja, suasana tempat kerja, kepadatan dan kepadatan, keributan, ruang kerja yang luas sedangkan non fisik meliputi hubungan kerja yang terbentuk. antara atasan dan bawahan serta antar pegawai”.

Berdasarkan jenisnya, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2000:184) dalam (Suratman Hadi, 2019) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Sedarmayati, lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Setiawan (2008:83) dalam (Suratman Hadi, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik :

- a. Pencahayaan
- b. Sirkulasi Udara
- c. Warna
- d. Kebersihan
- e. Keamanan

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan pekerja dengan rekan, bawahan, maupun dengan atasan. Menurut (Nitisemito, 2008:171-173) dalam (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a. Hubungan dengan rekan kerja Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Tersedianya fasilitas kerja Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja tersedia lengkap dan layak. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam peningkatan kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam (Ego Muhammad & Hamdani, 2021) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- a. Keamanan di tempat kerja Faktor keamanan di tempat kerja perlu diwujudkan keberadaannya, untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman.
- b. Hubungan Karyawan Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.1.2 Literasi Digital

Literasi digital adalah Kemampuan karyawan dalam menggunakan media yang berbasis digital. Literasi digital akan mempermudah karyawan dalam melakukan kegiatan kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut (Gilster, 1997) mendefinisikan sebagai kemampuan untuk memahami dan menggunakan informasi dalam berbagai format dari berbagai sumber ketika disajikan melalui komputer. (Cornell, 2018) mendefinisikan sebagai kemampuan untuk menemukan, mengevaluasi, memanfaatkan, berbagi, dan membuat konten menggunakan teknologi informasi dan internet. (Bawden, 2008) menjelaskan seperangkat keterampilan DL yang terdiri dari keterampilan ICT, literasi informasi mengenai evaluasi informasi, literasi media, dan literasi Internet/jaringan. (A., Calvani, 2009) dalam (Techataweewan & Prasertsin, 2018) menekankan ko-eksistensi dan integrasi dimensi yang dicirikan pada tingkat teknologi, kognitif, dan etika. (Van Deursen, A. J. A. M., & Van Dijk, 2009) mengusulkan model literasi digital yang terdiri dari empat kelompok keterampilan: keterampilan operasional, keterampilan formal, keterampilan informasi, dan keterampilan strategis.

(Martin & Grudziecki, 2006) keterampilan ini perlu digunakan secara individu atau kolaboratif dalam lingkungan jaringan, didukung komputer, dan berbasis web untuk belajar, bekerja, atau bersantai. (Ferrari, 2012) dalam (Techataweewan & Prasertsin, 2018) menjelaskan kemampuan literasi digital di tujuh bidang: manajemen informasi, kolaborasi, komunikasi dan berbagi, penciptaan konten dan pengetahuan, evaluasi dan pemecahan masalah, dan operasi teknis.

Seorang individu yang melek digital akan mempertahankan berbagai keterampilan digital, pengetahuan tentang prinsip-prinsip perangkat komputasi, dan keterampilan dalam menggunakan jaringan komputer. Individu mampu untuk terlibat dalam komunitas online dan jaringan sosial sambil mengamati protokol perilaku. Itu akan memungkinkan individu untuk mengevaluasi informasi, melakukan analisis logis dan menangkap solusi nilai tambah. Individu perlu memahami masalah dalam masyarakat yang diangkat oleh teknologi digital dan memiliki keterampilan berpikir kritis. Mendorong melalui banyak platform media akan memungkinkan individu untuk mendapatkan pengalaman digital untuk memungkinkan mereka berpikir dalam berbagai cara. Pada kenyataannya, sebagian besar organisasi baru mulai berpikir dan bertindak secara holistik tentang tenaga kerja digital mereka.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan; kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar mereka berkontribusi terhadap organisasi yang meliputi kuantitas output, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif (Gordon, 2000). Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan perbandingan antara pekerjaan yang signifikan dengan standar tenaganya (Dessler, 1992).

Kinerja adalah hasil dari kemampuan karyawan dikalikan dengan usaha dan dukungan. Dengan demikian, kinerja akan menurun jika salah satu faktor dikurangi atau tidak ada (Mathis, L.R. and Jackson, 2001) Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh bakat dan minat, sedangkan upaya dipengaruhi oleh motivasi, insentif dan desain kerja. Dukungan bagi organisasi meliputi pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan ketersediaan peralatan organisasi yang memadai (Gordon, 2000).

Kinerja merupakan pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans 2019) dalam (Ramos-Villagrasa et al., 2019). kinerja individu merupakan kombinasi dari tiga faktor fungsi, yaitu: (1) kemampuan, temperamen, dan minat pekerja; (2) kejelasan dan penerimaan perannya sebagai pekerja; dan (3) tingkat motivasi kerja (Steers, 1984). Kinerja karyawan diukur dengan penilaian kinerja.

Tujuan penilaian kinerja ini menurut (Robbins, 2003) adalah: untuk mengambil keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia seperti kenaikan pangkat, mutasi dan pemberhentian; untuk mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan; memvalidasi program seleksi dan pengembangan; untuk memberikan umpan balik bagi pekerja atas kinerja mereka; dan menjadi dasar untuk menentukan alokasi remunerasi.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan seorang karyawan dalam suatu organisasi dan seberapa baik aktivitas tersebut dilaksanakan. Kinerja karyawan adalah proses untuk membangun pemahaman tenaga kerja bersama tentang apa yang ingin dicapai ditingkat organisasi. Kinerja karyawan juga dapat didefinisikan sebagai hasil dan kontribusi karyawan dalam suatu organisasi untuk membuat mereka mencapai tujuan mereka.

Mangkunegara (2004:67) dalam (Suratman Hadi, 2019) bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian dari suatu hasil kerja dengan didasarkan dengan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Koopmans 2013 (Ramos-Villagrasa et al., 2019) indikator dibagi menjadi tiga aspek yaitu :

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*) yaitu berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu dan juga optimal.
2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*) yaitu berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, profesionalitas karyawan ditempat kerja.
3. Perilaku Kerja Produktif (*Productive Work Behaviour*) yaitu perilaku kerja yang ditunjukkan dengan produktifitas seseorang dalam menyelesaikan pegawaian yang baik dengan waktu dan usaha yang efisien.

2.2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan (2017)	<i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job Satisfaction and its Implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts,Indonesia</i>	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Parador Hotels and Resorts

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Wawta Techataweewan, Ujsara Prasertsin (2018)	<i>Development of Digital Literacy Indicators for Thai Undergraduate Students Using Mixed Method Research</i>	Literasi terdiri dari kombinasi dari pola pikir, perilaku, dan keterampilan yang digunakan untuk mengubah dan meningkatkan tenaga kerja melalui penggunaan teknologi, dan media digital.
3.	Pedro J. Ramos- Villagrasa, Juan R. Barrada, dkk	<i>Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual WorkPerformance Questionnaire</i>	Terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Wang Ng (2012)	<i>Can we teach digitalnatives digital literacy?</i>	Temuan menunjukkan bahwa mahasiswa umumnya dapat menggunakan teknologiasing dengan mudah dalam pembelajaran mereka untuk membuat artefak yang berguna.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Wenny Murtalining Tyas(2011)	<i>The Influence Of Working Facilities And Environment On The Motivation And The Impact On The Performance Of The Employees Of University Of Muhammadiyah Jember</i>	Fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
6.	Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto Arik Prasetya (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama (Malang Utara)	Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3 Perumusan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian (Pawirosumarto et al., 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Parador Hotels and Resorts. Selain itu, lingkungan kerja merupakan faktor penting penunjang peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Rahmawati, Pima Nela, Bambang Swasto, 2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan pada PT Dirgantara Indonesia. Faktanya lingkungan membawa berbagai pengaruh terhadap karyawan baik dari fisik maupun non

fisiknya. Dibutuhkan keseimbangan antara lingkungan yang baik dan hubungan yang baik pula untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian (Techataweewan & Prasertsin, 2018) menunjukkan bahwa literasi terdiri dari kombinasi dari pola pikir, perilaku, dan keterampilan yang digunakan untuk mengubah dan meningkatkan tenaga kerja melalui penggunaan teknologi, dan media digital.

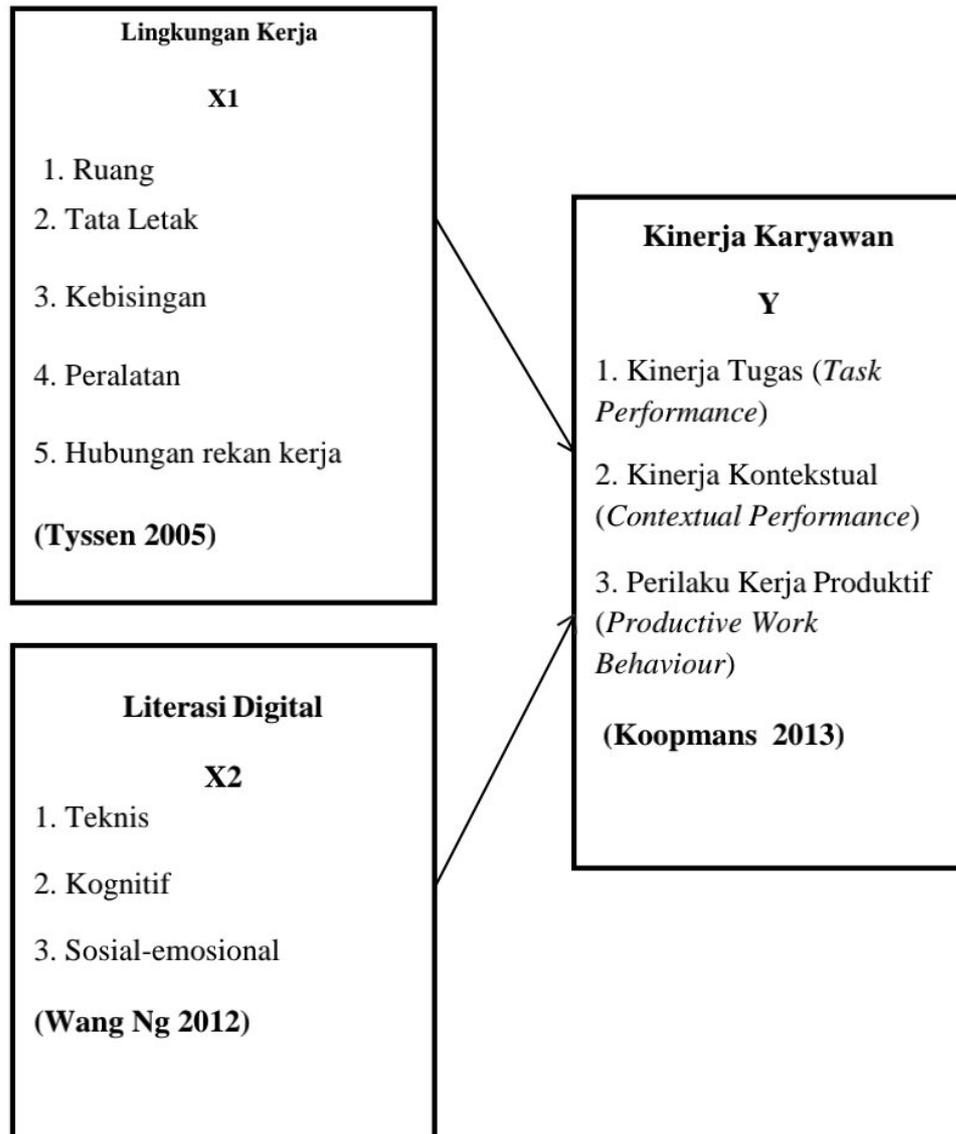
Hasil penelitian (Ng, 2012) bahwa mahasiswa umumnya dapat menggunakan teknologi asing dengan mudah dalam pembelajaran mereka untuk membuat artefak yang berguna.

Selain itu, literasi digital dibutuhkan untuk memudahkan para karyawan dalam berbagai hal terlebih perusahaan mulai bertransformasi kearah digital mengikuti zaman membuat para karyawan harus belajar menggunakan teknologi dan media untuk memudahkan dalam bekerja jadi para karyawan dapat mempersingkat waktu dan tetap bisa meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Tabel 2.2.1 Penelitian Terdahulu



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. SMP (Selago Makmur Plantation) yang ada di Provinsi Sumatera Barat.

3.2 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan literasi digital terhadap kinerja karyawan.

Sumber data dalam penelitian yang akan diteliti adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian yang dilakukan secara langsung (U., Sekaran; Bougie, 2010) Data primer dari penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada para responden. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data melainkan melalui orang lain atau dokumen. Data sekunder merupakan data pelengkap yang berfungsi sebagai pelengkap data primer (Sugiyono, 2016)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal yang menarik yang ingin peneliti investigasi (U., Sekaran; Bougie, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap perusahaan dengan jumlah karyawan PT Selago Makmur Plantation di Sumatera Barat sebanyak 150 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (U., Sekaran; Bougie, 2010) sampel adalah bagian dari populasi. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah populasi karyawan PT. SMP. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam pengambilan sampel, jumlah sampel harus representative.

(Sanusi, 2011) Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimal jika diketahui ukuran populasi pada taraf signifikansi 5% dengan rumus sebagai berikut:

$$n = N/(1+N.e^2)$$

Keterangan :

n = sampel

N = populasi

e = nilai presisi 95% (atau sig 0,05)

Berdasarkan rumus diatas maka besarnya sampel adalah :

$$n = N/(1+N.e^2)$$

$$n = 150/(1+150(0,05)^2) = 150/1,375 = 109,09$$

Hasil yang diperoleh dari perhitungan sampel menggunakan rumus slovin adalah 109,09 yang kemudian dibulatkan menjadi 109 responden. Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 109 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya dan akan dijawab oleh responden (U., Sekaran; Bougie, 2010). Kuesioner Lingkungan Kerja diadopsi dari (Hafee et al., 2019) dengan jumlah 10 item. Kuesioner Literasi Digital diadopsi dari (Wang Ng, 2012) dengan jumlah 10 item. Sedangkan, Kuesioner Kinerja Karyawan diadopsi dari (Koopmans, 2018) dengan jumlah 18 item.

Kuesioner akan dibagikan kepada para responden dengan satu set pertanyaan yang telah disusun secara sistematis dan sesuai standar sehingga dapat memudahkan para responden untuk menjawab pertanyaan yang diajukan. Kemudian responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan opininya. Kuesioner penelitian ini diserahkan langsung kepada responden atau meminta bantuan salah satu pegawai untuk mengkoordinir penyebaran dan pengumpulan kuesioner tersebut. Dengan cara seperti ini tingkat pengembalian kuisioner dapat

lebih maksimal. Selanjutnya jawaban dari para responden akan dianalisis untuk mendapatkan hasil penelitian.

3.4.2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan lebih dari satu karyawan untuk memperoleh informasi yang dapat dijadikan rumusan masalah dalam penelitian. Wawancara dilakukan oleh karyawan perusahaan.

3.4.3 Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah dilakukan mencari data atau informasi riset melalui membaca jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan (Ruslan, 2008)(Ruslan, 2008).

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

1. Lingkungan Kerja (X1). Variabel ini diukur dengan skala likert, yaitu mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidak setujuannya terhadap pertanyaan yang diajukan dengan skor 5 (SS=Sangat Setuju), 4 (S=Setuju), 3 (N=Netral), 2 (TS=Tidak Setuju), 1 (STS=Sangat Tidak Setuju). Variabel ini diadopsi dari (Tyssen 2005) dalam jurnal (Pawirosumarto et al., 2017).
2. Literasi Digital (X2). Variabel ini diukur dengan skala likert, yaitu mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidak setujuannya terhadap pertanyaan yang diajukan dengan skor 5 (SS=Sangat Setuju), 4 (S=Setuju), 3 (N=Netral), 2 (TS=Tidak Setuju), 1 (STS=Sangat Tidak Setuju). Variabel ini diadopsi dari (Wang Ng 2012).

3.5.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

1. Kinerja Karyawan (Y). Variabel ini diukur dengan skala likert, yaitu mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setujuannya terhadap pertanyaan yang diajukan dengan skor 5 (SS=Sangat Setuju), 4 (S=Setuju), 3 (N=Netral), 2 (TS=Tidak Setuju), 1 (STS=Sangat Tidak Setuju). Variabel ini diadopsi dari (Koopmans 2018).

3.6 Defisini Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran Variabel	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsunganpekerjaannya. (Tyssen 2005)	a) Ruang b) Tata Letak c) Kebisingan d) Peralatan e) Hubungan rekan kerja	Skala likert (SS, S, N, TS, STS).
Literasi Digital (X2)	Literasi digital adalah kemampuan karyawan dalam menggunakan media yang berbasis digital. (Wang Ng 2012)	a) Teknis b) Kognitif c) Sosial-emosional	Skala likert (SS, S, N, TS, STS).
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pola perilaku dantindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans 2018).	a) Kinerja Tugas (<i>Task Performance</i>) b) Kinerja Kontekstual (<i>Contextual Performance</i>) c) Perilaku Kerja Produktif (<i>Productive Work Behaviour</i>)	Skala likert (SS, S, N, TS, STS).

3.7 Uji Instrumen

Uji coba instrumen ini dilakukan untuk melihat apakah soal tersebut layak atau tidak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. (Ghozali, 2006) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji Validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25. Teknik uji validitas menggunakan analisis faktor Kaiser-Mayer-Olkin (KMO). Apabila nilai KMO lebih besar dari 0.5 maka dinyatakan valid dan sampel bisa diteliti lebih lanjut.

Validasi suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai factor loading lebih besar dari 0,5 apabila terdapat nilai factor loading lebih kecil dari 0,5 maka harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai faktor loading kurang dari 0,5.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Kaise- Mayer-Olin Measure Of Sampling Adequacy (KMO MSA)	Factor Loading (MSA)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1_1	0,783	0,588	Valid
	X2_2		0,846	Valid

Variabel	Item	Kaise- Mayer-Olin Measure Of Sampling Adequacy (KMO MSA)	Factor Loading (MSA)	Keterangan		
	X1_3	0,924	0,799	Valid		
	X1_4		0,654	Valid		
	X1_5		0,656	Valid		
	X1_6		0,413	Tidak Valid		
	X1_7		0,781	Valid		
	X1_8		0,750	Valid		
	X1_9		0,689	Valid		
	X1_10		0,617	Valid		
	Literasi Digital (X2)		X2_1	0,924	0,345	Tidak Valid
			X2_2		0,785	Valid
X2_3		0,786	Valid			
X2_4		0,768	Valid			
X2_5		0,864	Valid			
X2_6		0,846	Valid			
X2_7		0,886	Valid			
X2_8		0,782	Valid			
X2_9		0,815	Valid			
X2_10		0,547	Valid			

Variabel	Item	Kaise- Mayer-Olin Measure Of Sampling Adequacy (KMO MSA)	Factor Loading (MSA)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,880	0,819	Valid
	Y2		0,808	Valid
	Y3		0,854	Valid
	Y4		0,823	Valid
	Y5		0,677	Valid
	Y6		0,774	Valid
	Y7		0,725	Valid
	Y8		0,926	Valid
	Y9		0,837	Valid
	Y10		0,813	Valid
	Y11		0,546	Valid
	Y12		0,830	Valid
	Y13		0,485	Tidak Valid
	Y14		0,666	Valid
	Y15		0,941	Valid
	Y16		0,863	Valid
	Y17		0,938	Valid

Variabel	Item	Kaise- Mayer-Olin Measure Of Sampling Adequacy (KMO MSA)	Factor Loading (MSA)	Keterangan
	Y18		0,891	Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2022

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja (X1) dengan nilai KMO > 0,5 dan MSA > 0,5 menunjukkan beberapa nilai KMO < 0,5 dan nilai MSA < 0,5 sehingga harus dikeluarkan agar bisa diproses untuk langkah selanjutnya dan hasil validitas terhadap variabel literasi digital (X2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan terdapat beberapa nilai KMO < 0,5 dan nilai MSA < 0,5 sehingga harus dikeluarkan agar bisa diproses untuk langkah selanjutnya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Uji reabilitas menggunakan teknik pengukuran Chronbach Alpha dengan bantuan software SPSS 25.0, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila nilai Chronbach Alpha > 0,6.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha If Item Deleted	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1_1	0,828	0,797	Reliabel
	X1_2		0,781	Reliabel
	X1_3		0,786	Reliabel
	X1_4		0,809	Reliabel
	X1_5		0,837	Reliabel
	X1_7		0,799	Reliabel
	X1_8		0,790	Reliabel
	X1_9		0,851	Reliabel
	X1_10		0,831	Reliabel
	Literasi Digital (X2)		X2_2	0,966
X2_3		0,962	Reliabel	
X2_4		0,963	Reliabel	
X2_5		0,960	Reliabel	
X2_6		0,960	Reliabel	
X2_7		0,959	Reliabel	
X2_8		0,962	Reliabel	
X2_9		0,961	Reliabel	

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha If Item Deleted	Keterangan
	X2_10		0,969	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,903	0,888	Reliabel
	Y2		0,893	Reliabel
	Y3		0,892	Reliabel
	Y4		0,891	Reliabel
	Y5		0,894	Reliabel
	Y6		0,891	Reliabel
	Y7		0,897	Reliabel
	Y8		0,892	Reliabel
	Y9		0,896	Reliabel
	Y10		0,893	Reliabel
	Y11		0,902	Reliabel
	Y12		0,897	Reliabel
	Y14		0,907	Reliabel
	Y15		0,904	Reliabel
	Y16		0,906	Reliabel
	Y17		0,904	Reliabel
	Y18		0,905	Reliabel

Sumber : Lampiran data diolah, 2022

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa hasil reliabilitas terhadap variabel lingkungan kerja (X1), literasi kinerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengukuran data selanjutnya.

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006). Uji normalitas terhadap sampel menggunakan *kolmogrov smirnov test*, yaitu dengan menentukan derajat keyakinan (α) sebesar 5% atau 0,05. Jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka dinyatakan memenuhi asumsi normalitas secara simultan. Perhitungan uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 for Windows.

Tabel 3.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	9,39897802
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,093
	Negative	-0,067
Kolmogorov-Smirnov Z		0,974
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,299
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : lampiran data diolah, 2022

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk uji normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,974 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian yang diperoleh dari responden berdistribusi normal.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program SPSS sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskanmaka dalam analisis data, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = variabel terikat = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁, X₂ = variabel bebas

ε = Error term

3.8.2. Uji t

Uji statistik t / parsial Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Imam, 2011).

Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (independent) terhadap variabel tak bebas (dependent) adalah untuk mengukur secara terpisah

kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing varibale bebas (independent) terhadap variabel tak bebas (dependent).

Kaidah pengujiannya sebagai berikut :

Jika, $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Jika, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan literasi digital terhadap kinerja karyawan PT. SMP di Sumatera Barat, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SMP di Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan yang akan dihasilkan.
2. Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SMP di Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan semakin baik kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi (literasi digital) karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melihat rata-rata nilai terendah analisis distribusi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja dan literasi digital, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. PT. SMP perlu menerapkan lingkungan kerja yang baik karena sangat diperlukan, terutama lingkungan kerja sebagai penunjang kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan salah satu caranya adalah mengurangi

kebisingan pada sumber bunyi. Dengan adanya pengurangan kebisingan pada sumber bunyi akan menimalisir gangguan yang timbul akibat kebisingan tersebut.

2. PT SMP harus terus memperhatikan kemampuan teknologi semua karyawan. Hal ini bertujuan agar kemampuan teknologi karyawan meningkat dan akan memberikan dampak yang baik untuk kemajuan perusahaan dan karyawan mengingat teknologi semakin berkembang membuat perusahaan dan karyawan harus berkembang agar kemampuan semakin terbarukan. Meningkatkan kemampuan teknologi karyawan dapat dilakukan dengan sosialisasi tentang kelebihan penggunaan teknologi dan memberikan pelatihan teknologi pada setiap karyawan serta menerapkannya.

3. PT SMP harus memberikan tantangan yang menarik kepada para karyawan dalam pekerjaannya agar mereka bersemangat dan dapat mengembangkan kemampuannya. Tantangan yang menarik juga diperlukan untuk memberikan ide-ide yang unik sekaligus meningkatkan kreatifitas karyawan sehingga mereka juga dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A., Calvani, R. M. (2009). *Assessing digital competence in secondary education. models and instruments.*
- Asmara,R.(2016).*Revista Brasileirade Ergonomia,3(2),80–91.*
<https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106>.
- Bawden, D. (2008). *Origins and concepts of digital literacy.*Brenner, P. (2004). *Workers physical surrounding.*
- Cornell, U. (2018). Development of digital literacy indicators for Thai undergraduate students using mixed method researche. *WatwaTechaweewan, U. Praserysin.*
- Demus, A., Kindangen, P., & Tielung, M. (2015). The Impact of Work Environment on Employee Performance (Case Study At Pt. Bank Artha Graha International Tbk, Manado Branch Calaca) Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt Bank Artha Graha International Tbk Manado Cabang Calac. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15(05),818–827.*
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10477>.
- Dessler, G. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- E., Elizar, Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.*
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>.
- Ego Muhammad, S. W., & Hamdani, E. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *Journal of Management and Business Review, 18(2), 438–448.* <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.288>.

- Eyal Zisser. (2004). Bashar al-Asad and his Regime – Between Continuity and Change. *Orient*, 45(June), 239–256. [http://www.ou.edu/mideast/Additional pages - non-catagory/Zisser_al-Asad_and_his_Regime_2004.html](http://www.ou.edu/mideast/Additional_pages_-_non-catagory/Zisser_al-Asad_and_his_Regime_2004.html)
- Ferrari, A. (2012). *Digital competence in practice: An analysis of frameworks*.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gilster, P. (1997). *Digital literacy*.
- Gordon, J. . (2000). *Organisasi perilaku struktur proses* (8th ed.). Bina Rupa Aksara.
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>.
- Imam, G. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro.
- Martin, A., & Grudziecki, J. (2006). DigEuLit: Concepts and Tools for Digital Literacy Development. *Innovation in Teaching and Learning in Information and Computer Sciences*,5(4),249–267.<https://doi.org/10.11120/ital.2006.05040249>
- Mathis, L.R. and Jackson, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat*.
- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy? *Computers and Education*,59(3),1065–1078.<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.04.016>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*,

- 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- R. Barry; heizer. (2001). *Prinsip=Prinsip Manajemen Operasi*. Salemba Empat.
- Rahmawati, Pima Nela;, Bambang Swasto, A. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 8.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Robbins, S. . (2003). *perilaku organisasi*. Gramedia.
- Ruslan, R. (2008). *Management Public Relations dan Media Komunikasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.Steers, R. . (1984). *efektivitas organisasi*. Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan RD*.
- Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).*Parameter*, 4(2), 1–9.<https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Techataweewan, W., & Prasertsin, U. (2018). Development of digital literacy indicators for Thai undergraduate students using mixed method research. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(2), 215–221. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2017.07.001>
- Tyas, W. M., Program, M., & Faculty, E. (n.d.). *THE INFLUENCE OF WORKING FACILITIES AND ENVIRONMENT ON THE MOTIVATION AND THE IMPACT ON THE PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES OF UNIVERSITY OF*. 5, 116–125.
- Tyssen, G. T. (2005). *Buku petunjuk bagi manajer pemula alih bahasa*.

U., Sekaran; Bougie, R. (2010). *Research methods for business*. University, C. (2009). *What is digital literacy?*

Van Deursen, A. J. A. M., & Van Dijk, J. A. G. M. (2009). *Improving digital skills for the use of online public information and services*.

Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, I. B. (2020). *Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan* 89. 2(1), 89–102.