

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan

Wiwit Melya Lestari¹, Yuningsih^{2*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Email: ¹ wiwitmelyaa1605@gmail.com, ^{2*} yuningsih432@gmail.com

Abstrak– 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. SMP dihadapkan pada masalah kurangnya pengontrolan fisik dan kemampuan penggunaan teknologi menjadi tuntutan manajemen dan perusahaan untuk terus memperbaiki kinerja karyawan karena kinerja karyawan adalah hal penting yang mendukung pencapaian target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan literasi digital terhadap kinerja karyawan PT. SMP. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pada penelitian ini populasi penelitian sebanyak 150 orang dan sampel yang diambil sebanyak 109 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan literasi digital berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Selago Makmur Plantation.

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

Abstract– *PT. Selago Makmur Plantation (SMP) is a company engaged in the oil palm plantation and processing sector, 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 processing capacity of 80 tons/hour of FFB (Fresh Palm Fruit Bunches). PT. SMP is faced with the problem of differences in working hours and a lack of factory physical control and the ability to use technology is a demand for management and the company to continue to improve employee performance because employee performance is important in supporting the achievement of company targets. This study aims to take the influence of the work environment and digital literacy on the performance of PT. SMP employees. The research method used is quantitative. In this study using a questionnaire with a Likert scale. The research population was 150 people and with a sample of 109 people. The results of this study indicate that the work environment and digital literacy variables have a significant positive effect on the performance of employees of PT Selago Makmur Plantation.*

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

1. PENDAHULUAN

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. 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) dalam (Pawirosumarto et al., 2017). 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).

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

2. METODE

2.1 Lokasi Penelitian

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

2.2. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan secara sistematis sesuai dengan fakta yang akan diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah dan menganalisis data dalam pengujian hipotesis. Data kuantitatif dihitung berdasarkan nilai atau skor yang diberikan responden terhadap jawaban dari pertanyaan yang ada di dalam kuesioner.

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).

2.3 Populasi dan Sampel

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. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*.

2.4 Metode Analisis Data

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 dirumuskan maka dalam analisis data, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien Regresi
 X1,X2 = Variabel Bebas
 ε = Error Term

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Pengolahan Data

a. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji kevalidan untuk setiap item kuisioner diuji *Kaiser-Mayer-Olin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan faktor bias melebihi 0,5 dianggap valid. Hasil uji reliabilitas untuk setiap item dalam angket dianggap reliabel. Hal ini dijelaskan dalam tabel di bawah ini :

Tabel1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No	Variabel	Loading Factor	Cronbach Alpha
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,783	0,828
2	Literasi Digital (X2)	0,924	0,966
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,880	0,903

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas 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.

c. Regresi Berganda

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2. Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,080	4,843		5,385	,000
	X1	0,656	0,153	0,361	4,277	,000
	X2	0,520	0,111	0,397	4,704	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 26,080, nilai koefisien lingkungan kerja (X1) 0,361 dan nilai koefisien literasi digital (X2) sebesar 0,397. Sehingga diperoleh model regresinya sebagai berikut:

$$Y = 26,080 + 0,361X1 + 0,397X2 + \epsilon$$

3.2 Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SMP di Sumatera Barat dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa t hitung 4,277 lebih besar dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,65895 dan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama didukung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto Arik Prasetya 2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman mungkin. Tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan merasa tidak bisa produktif bahkan tidak akan terciptanya lingkungan yang nyaman dan hubungan kerja yang baik antar karyawan untuk bisa mencapai visi perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Tyssen (2005) yang mengungkapkan lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya, dimana hal tersebut dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pekerjaannya. Hasil dari penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan 2017) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan di Parador Hotels and Resorts.

Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SMP di Sumatera Barat dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa t hitung 4,704 lebih besar dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,65895 dan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama didukung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Wawta Techataweewan, Ujsara Prasertsin 2018) literasi terdiri dari kombinasi dari pola pikir, perilaku, dan keterampilan yang digunakan untuk mengubah dan meningkatkan tenaga kerja melalui penggunaan teknologi, dan media digital.

Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah memastikan bahwa setiap karyawan setidaknya memiliki kemampuan menggunakan teknologi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Ng 2012) yang mengungkapkan literasi digital adalah Kemampuan karyawan dalam menggunakan media yang berbasis digital.

4. 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 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. 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.

REFERENCES

- 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>.
- 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%20pages%20-%20non-catagory/Zisser_al-Asad_and_his_Regime_2004.html)
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Universitas Diponegoro.
- Imam, G. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. Universitas Diponegoro.

- 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>
- 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>
- Rahmawati, Pima Nela;, Bambang Swasto, A. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 8.
- Ruslan, R. (2008). *Management Public Relations dan Media Komunikasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan RD*.
- Tyssen, G. T. (2005). *Buku petunjuk bagi manajer pemula alih bahasa*.
- U., Sekaran; Bougie, R. (2010). *Research methods for business*.
- Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, I. B. (2020). Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan 89. 2(1), 89–102.