

## ANALISIS DAMPAK DARI LITERASI DIGITAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Mei Rani Amalia<sup>1\*</sup>, Agnes Dwita Susilawati<sup>2</sup>, Setyowati Subroto<sup>3</sup>, Tri Sulistyani<sup>4</sup>,  
Khusnul Khotimah<sup>5</sup>

Universitas Pancasakti Tegal

[meraniamalia@gmail.com](mailto:meraniamalia@gmail.com)<sup>1</sup>, [agnes\\_dwita@upstegal.ac.id](mailto:agnes_dwita@upstegal.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Riset ini bertujuan mengetahui apakah ada dampak dari literasi digital serta lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan bagian marketing Honda Tegal Raya. Jenis kajian ini adalah kajian kuantitatif menggunakan SPSS 24. Data dikumpulkan menggunakan teknik Observasi, Wawancara serta Kuesioner. Populasi berjumlah 31 karyawan tetap bagian departemen marketing serta dijadikan sampel serta Analisis Data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil kajian secara parsial memperlihatkan bahwasanya terdapat pengaruh positif serta signifikan antara literasi digital pada kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sejumlah 2,640 dengan taraf signifikan 0,014, serta adanya pengaruh positif serta signifikan antara lingkungan kerja pada kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sejumlah 2,285 dengan taraf signifikan 0,030. Berdasarkan uji yang telah dilakukan pada kajian ini didapatkan hasil bahwasanya Literasi Digital berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan; Lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan; Literasi digital serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil kajian tersebut maka dapat disintesis literasi digital berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan Honda Raya Tegal departemen marketing dimana hal ini memperlihatkan semakin baik kapabilitas karyawan dalam menggunakan teknologi (literasi digital) maka karyawan semakin puas pada kerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan Honda Raya Tegal departemen marketing dimana hal ini memperlihatkan semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin baik kepuasan kerja yang di dapatkan. serta Literasi digital serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan pada kepuasan kerja karyawan Honda Raya Tegal departemen marketing.

Kata Kunci: **Literasi; Digital; Lingkungan; Kepuasan**

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine whether the work environment and digital literacy of Honda Tegal Raya marketing personnel have an effect on their job happiness. This kind of research uses SPSS 24 and is quantitative in nature. Techniques such as observation, interviews, and questionnaires were used to gather data. Thirty-one permanent employees in the marketing department made up the population. Multiple Linear Regression Analysis was utilized to analyze the data. With a  $t$ -count value of 2.640 and a significance level of 0.014, the partial study's results indicate a positive and significant relationship between digital literacy and job satisfaction. Similarly, a  $t$ -value of 2.285 and a significance level of 0.030 demonstrate*

*a positive and significant relationship between the work environment and job satisfaction. Employee job satisfaction was found to be positively and significantly impacted by digital literacy, as well as by the work environment. Additionally, employee job satisfaction was found to be positively and significantly impacted by both digital literacy and the work environment at the same time. The study's findings support the notion that digital literacy positively and significantly affects job satisfaction among Honda Raya Tegal employees working in the marketing department. Specifically, it demonstrates that higher an employee's proficiency with technology (digital literacy), the more content they will be with the work they produce. In the marketing department of Honda Raya Tegal, employees' job happiness is positively and significantly impacted by their work environment. This indicates that higher job satisfaction is correlated with a better work environment for employees. Both the work environment and digital literacy have a simultaneous impact on Honda Raya Tegal employees' job happiness in the marketing department.*

**Keywords:** *Literacy; Digital; Environment; Satisfaction*

---

## **PENDAHULUAN**

Globalisasi di berbagai bidang saat ini mengakibatkan perbaikan perekonomian yang menjanjikan prospek cerah bagi institusi yang mampu memenangkan persaingan bisnis. Kemajuan teknologi juga berkembang sangat pesat serta ditandai dengan berbagai aktivitas yang mempergunakan peralatan teknologi. Dengan kondisi seperti ini, dunia usaha mesti mampu beradaptasi pada perubahan tersebut, dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga nantinya berdampak pada institusi (Lestari and Yuningsih 2023).

Proses digitalisasi merupakan bagian dari revolusi industri yang telah menyentuh setiap aspek kehidupan manusia serta tidak dapat dihindari. Literasi digital juga menjadi kebutuhan mendesak di masyarakat saat ini, meskipun perubahan digital terjadi begitu cepat, namun tidak keseluruhan karyawan siap menghadapi perubahan tersebut sehingga menimbulkan permasalahan pada penyelesaian tugasnya. Selain perubahan digital, lingkungan kerja juga memengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan kerja merupakan sarana yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai, baik langsung maupun tidak langsung. (Kustria Mei Anjani 2023). Meningkatnya kompetensi pegawai memerlukan pertimbangan kedua faktor tersebut sehingga diperoleh karyawan yang memiliki kompetensi unggul.

Kompetensi pegawai yang semakin meningkat akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sehingga karyawan merasa puas karena kualitas sumber daya manusianya meningkat. Kepuasan kerja merupakan evaluasi mengenai emosi karyawan pada tugas yang dilakukannya. Salah satu factor yang bisa meningkatkan kepuasan karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Kondusifnya lingkungan kerja menjadikan karyawan puas serta dapat meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. Pentingnya lingkungan kerja yang nyaman menjadikan karyawan bersemangat dalam bekerja (Astuti R dan Iverizkinawati I 2022).

Karyawan puas akan pekerjaannya memiliki loyalitas tinggi pada institusi (Arief Rahman Wahid, Ignatius Soni Kurniawan 2023). Kepuasan kerja juga menjadi faktor krusial bagi karyawan yang bekerja pada institusi agar hasil kerjanya produktif serta optimal. Pegawai dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi umumnya lebih cenderung merasa nyaman, loyal, lebih produktif, cenderung memperlihatkan komitmen pada organisasi, serta cenderung puas dengan kehidupannya (Diah Pranitasari 2020). Ketika seseorang merasa puas dengan tugasnya, maka ia tentu akan berusaha semaksimal mungkin dalam merampungkan tugas sebaik mungkin (Kromei L Aritonang, Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang 2019).

Penelitian ini dilakukan pada departemen marketing Honda Tegal Raya yang merupakan Main Dealer resmi Honda dibawah naungan PT. Dova Manunggal Sejati, dengan wilayah pemasaran Tegal, Slawi, Brebes. Fenomena yang terjadi pada obyek penelitian adalah kurangnya pengontrolan fisik serta institusi kurang memberikan pelatihan terkait teknologi yang mengakibatkan karyawan sulit mencapai target. Kajian ini bertujuan menganalisis dampak dari Literasi Digital serta Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Honda Tegal Raya

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Literasi Digital**

Merupakan kapabilitas karyawan dalam memanfaatkan media digital. Literasi digital mempermudah pegawai melakukan aktivitas kerja, sehingga memungkinkan pegawai meningkatkan kinerja serta memperoleh kepuasan kerja. (Paul Gilster 1997) menjelaskan literasi digital sebagai pemahaman karyawan akan tugasnya dalam mengolah informasi dengan berbagai format dari berbagai sumber yang disajikan melalui komputer. Seseorang yang melek digital akan memiliki berbagai kecakapan digital, ilmu tentang prinsip-prinsip perangkat komputasi, serta kecakapan dalam mempergunakan jaringan komputer. Setiap individu perlu memahami isu-isu sosial yang ditimbulkan oleh teknologi digital serta memiliki kecakapan dalam memahami problem yang dihadapi. Namun kenyataannya mayoritas institusi mulai berpikir serta bertindak secara holistik mengenai tenaga kerja digital mereka. Hobbs (2017) menyatakan bahwasanya literasi digital adalah kumpulan ilmu, kecakapan, serta kapabilitas penting untuk berkembang dalam budaya yang didominasi teknologi. Dalam evolusinya, literasi digital juga dimaknai sebagai praktik penggunaan media digital untuk berkomunikasi, bersosialisasi, berpikir, serta terhubung. Konstruksi literasi digital mencakup literasi informasi dan literasi teknologi informasi, bertujuan untuk menaikkan kualitas SDM yang berdaya saing (Yesi Novitasari 2022)

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Sinungan 2014), lingkungan kerja secara umum dibedakan menjadi dua jenis, yakni: 1) lingkungan kerja fisik, yang mengarah pada keseluruhan kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung serta 2) lingkungan kerja non-fisik, yang mengarah pada hal-hal yang terjadi di lingkungan kerja, misalnya situasi

yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti antar rekan kerja, antara bawahan serta *leader*. Konsep lingkungan kerja berdasarkan opini (Ismail Sitompul T 2019) berhubungan dengan dampak faktor tempat kerja dan perilaku serta sikap karyawan. Tempat kerja berkaitan dengan perubahan psikologis yang terjadi akibat pengalaman kerja atau kondisi tertentu yang mesti terus dipantau oleh institusi, seperti rasa bosan, tugas yang membosankan, serta kelelahan. (Dara Sagita Triski, Imas Soemaryani 2022).

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (T.H. Handoko 2012) mengemukakan bahwasanya seseorang bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, sehingga dalam bekerja berharap apa yang diinginkannya dapat terpenuhi sesuai harapan, dan memperoleh kepuasan batin. Derajat kepuasan batin setiap orang berbeda-beda, sesuai dengan makna kepuasan itu sendiri, dimana kepuasan kerja bermakna kesadaran emosional yang menyenangkan atau tidak yang dimiliki karyawan ketika memandang tugasnya (Hasibuan M.S 2011). Kepuasan kerja juga merupakan kondisi dimana individu memperlihatkan emosi yang menyenangkan pada setiap hasil tugasnya, bahkan memperlihatkan emosi yang tidak menyenangkan ketika hasil tugasnya kurang baik (Kurniyanto W 2022)..

### **Pengaruh Hubungan Antar Variabel**

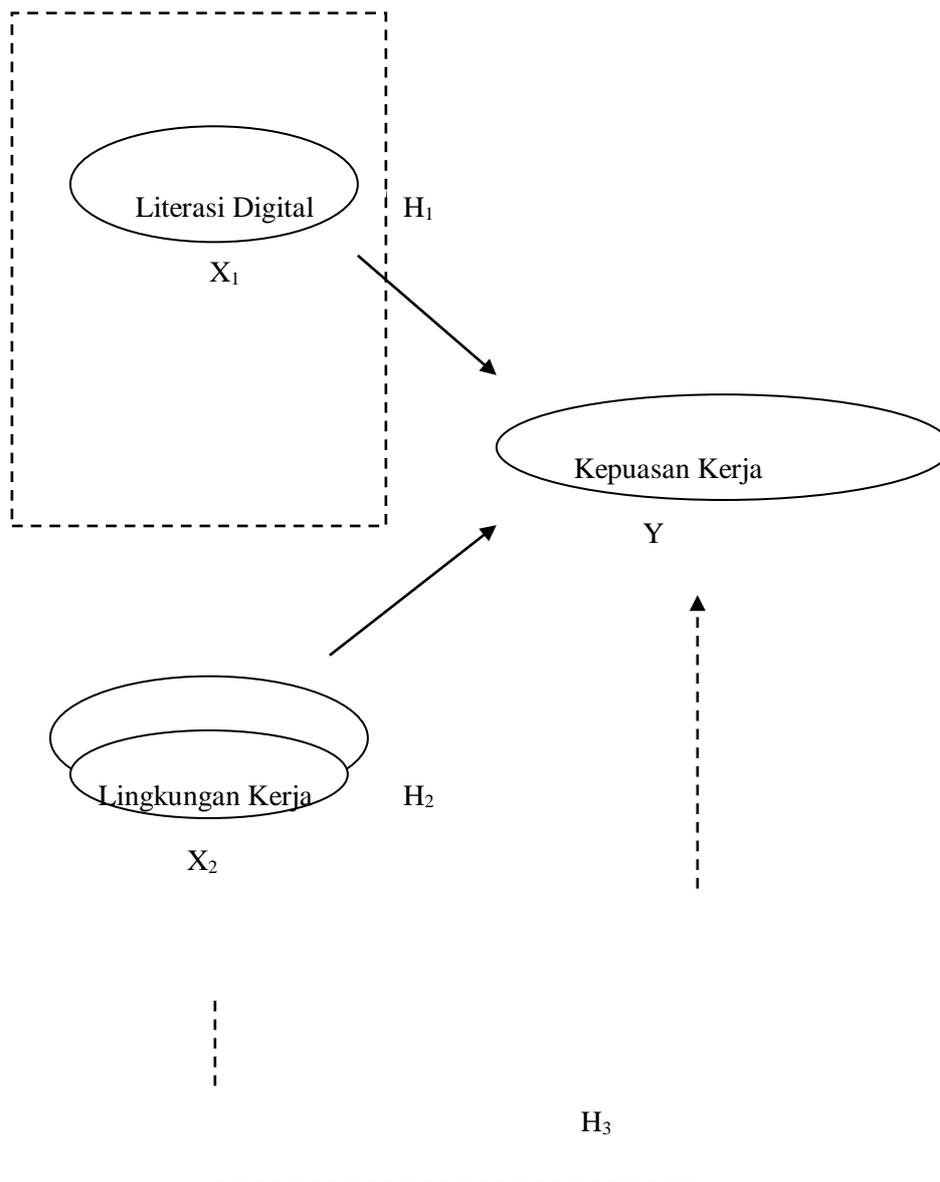
Menurut (Paul Gilster 1997), kapabilitas pegawai dalam mempergunakan media digital dapat memudahkan pegawai dalam melakukan aktivitas kerja sehingga meningkatkan kinerja serta memperoleh kepuasan. Kajian sebelumnya memperlihatkan bahwasanya literasi digital berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Sentimen serupa juga diungkapkan oleh kajian (Suci Mulya Lestari, Iswan 2020) yang menyatakan bahwasanya literasi digital berdampak signifikan pada kepuasan pengguna. Kajian juga memperlihatkan (Yuliana Dahman, Goso, Sahrir 2023) bahwasanya literasi digital berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai UMKM.

Menurut (Sinungan 2014), lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik yang mengarah pada keseluruhan kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi karyawan; lingkungan kerja non fisik mengarah pada hal-hal yang dapat memengaruhi karyawan berkaitan dengan hubungan kerja, baik antar rekan kerja maupun antara bawahan dan atasan. Kajian terdahulu (Rosento1 and , Resti Yulistria 2022) serta (Aglam Syah Isma 2022) menunjukkan keterkaitan yang positif lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Salah satu hal krusial yang perlu menjadi fokus institusi adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman mungkin.

(Lestari and Yuningsih 2023) dalam kajiannya berhasil membuktikan bahwasanya lingkungan kerja serta literasi digital mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Selago Makmur Plantation, dimana lingkungan kerja yang semakin baik

akan membuat pegawai merampungkan pekerja dengan baik, serta meningkatnya kapabilitas pegawai dalam mempergunakan teknologi (literasi digital), menyebabkan pegawai semakin baik dalam kinerjanya

Berdasar pada beberapa konsep serta kajian terdahulu maka model kerangka konseptual riset ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

Kajian ini mempergunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang memberikan deskripsi mengenai rangsangan serta fakta serta peristiwa sistematis yang melibatkan faktor, karakteristik serta hubungan antar fenomena untuk melaksanakan dasar-dasarnya (Suliyanto 2018). Data bersumber dari data primer. Subyek kajian ini adalah seluruh karyawan Bagian Pemasaran Honda Tegal Raya yang berjumlah 31 orang dengan mempergunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dengan kriteria penilaian jawaban mempergunakan skala likert 1 sampai 5. Data diolah dengan analisis regresi berganda dengan bantuan progeam SPSS versi 24.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Total	Presentase
1	Gender		
	Laki-laki	16	52
	Perempuan	15	48
	Total	31	100
2	Umur		
	17-20	1	3
	21-30	17	55
	31-40	11	35
	>41	2	7
	Total	31	100
3	Tingkat Pendidikan		
	SMA/SMK/MAA	7	23

	DIII	10	32
	Sarjana	14	45
	Total	31	100

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden adalah laki-laki sejumlah 52% dengan mayoritas responden berusia 21-30 tahun mencapai 55% dengan mayoritas responden memiliki pendidikan SMA/SMK/MAA sejumlah 45%.

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas bermaksud memastikan masing-masing item pernyataan adalah sah. (Sugiyono 2015). Karena kecilnya jumlah sampel, maka uji validitas kajian ini dilakukan pada seluruh sampel yakni 31 orang sehingga diketahui r tabel sejumlah 0,355.

Uji reliabilitas dilakukan guna mengetahui derajat konsistensi hasil pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan memperhitungkan Cronbach alpha masing-masing instrumen dalam satu variabel, serta pengujian dikatakan reliabel apabila hasil Cronbach alpha > 0,7 (Sugiyono 2015).

Tabel 2  
 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Varibel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Literasi Digital	0,860	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,896	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja karyawan	0,930	0,7	Reliabel

Hasil pengujian Reliabilitas memperlihatkan koefisien *cronbach alpha* sejumlah 0,860; 0,896 serta 0,930 > nilai kritis sejumlah 0,7 maka item angket variabel dinyatakan reliabel.

#### Regresi Linear Berganda

Berdasar pada dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 2  
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
-------	----------------	--------------	---	------

	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.411	1.778		1.356	.186
Literasi Digital	.532	.202	.362	2.640	.014
Lingkungan kerja	.364	.159	.285	2.285	.030

Berdasar pada hasil pengujian regresi linier berganda dengan mempergunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi yakni  $Y=2,411+0,532X_1+0,364X_2+q$ . Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah konstanta sejumlah 2,411 bermakna jika variabel literasi digital serta lingkungan kerja bernilai tetap atau konstan maka kepuasan kerja karyawan Honda Tegal Raya Bagian Pemasaran sejumlah 2,411. Koefisien regresi variabel literasi digital sejumlah 0,532 bernotasi positif maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan bagian pemasaran Honda Tegal Raya. Sedangkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja sejumlah 0,364 bernotasi positif maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan bagian pemasaran Honda Tegal Raya.

#### Uji t

Pengujian uji t diperoleh nilai t hitung literasi digital pada kepuasan kerja karyawan sejumlah 2,640 serta nilai signifikansi 0,014 sehingga disintesaikan bahwasanya literasi digital Bagian Pemasaran Honda Tegal Raya berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, serta Lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan karyawan Honda Tegal Raya pada departemen pemasaran dibuktikan dengan nilai t hitung kepuasan kerja karyawan sejumlah 2,285 serta nilai signifikansi sejumlah 0,030.

#### Uji F

Dari pengujian uji simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sejumlah 290,575 serta nilai sig 0,000 sehingga dapat disintesaikan terdapat pengaruh literasi digital serta lingkungan kerja secara simultan pada kepuasan kerja karyawan Honda Tegal Raya departemen marketing.

### **Koefisien Determinasi $R^2$**

Untuk hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sejumlah 0,967 bermakna besarnya pengaruh literasi digital serta lingkungan kerja secara simultan pada kepuasan kerja Honda Tegal Raya departemen marketing sejumlah 96,7% serta selebihnya sejumlah 3,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### **PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh *Literasi Digital* terhadap kepuasan kerja**

Hasil riset membuktikan literasi digital berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja, dengan nilai  $t$  hitung 2,640 serta nilai signifikansi 0,014, sehingga dapat disintesisakan bahwasanya literasi digital berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai bagian pemasaran Honda Tegal Raya. Hasil kajian ini mendukung temuan peneliti sebelumnya (Suci Mulya Lestari, Iswan 2020) bahwasanya literasi digital berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan pengguna. Salah satu hal krusial yang perlu menjadi fokus bisnis adalah memastikan bahwasanya setiap karyawan setidaknya memiliki kapabilitas dalam mempergunakan teknologi, hal ini sejalan dengan opini (Wan Ng 2012) yang menyatakan bahwasanya literasi digital adalah kapabilitas karyawan dalam mempergunakan teknologi digital.

#### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Hasil kajian ini membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja dengan nilai  $t$  hitung sejumlah 2,285 serta nilai signifikansi sejumlah 0,030 sehingga dapat disintesisakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja. Hasil kajian ini mendukung kajian (Rosento1 and , Resti Yulistria 2022) serta (Aglam Syah Isma 2022) dalam risetnya menemukan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Salah satu hal krusial yang perlu menjadi fokus institusi adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman mungkin.

#### **Pengaruh Literasi digital dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Hasil kajian ini memperlihatkan bahwasanya literasi digital serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja secara bersamaan, dengan nilai  $F$  sejumlah 290,575 serta nilai signifikansi sejumlah 0,000. Hasil kajian ini mendukung kajian (Lestari and Yuningsih 2023) yang memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja serta literasi digital berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PT Sealgo Makmur Plantation.

### **SIMPULAN**

Berdasar pada hasil kajian serta pembahasan yang dilakukan dapat disintesisakan bahwasanya kajian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwasanya literasi digital berdampak pada kepuasan kerja karyawan bagian marketing Honda Raya Tegal, sehingga meningkatnya kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan

meningkatkan literasi digital. kajian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwasanya lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan bagian marketing Honda Raya Tegal, dimana lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan kepuasan pada karyawan saat bekerja.

Kajian ini hanya membahas tentang karyawan bagian pemasaran Honda Raya Tegal, sehingga kajian selanjutnya yang ingin menguji model kajian pada departemen lain sebaiknya menambahkan variabel lain ke dalam model kajiannya. Selain itu, karena peneliti ini hanya mempergunakan 30 karyawan, disarankan agar peneliti selanjutnya mempergunakan lebih banyak karyawan sebagai subyek penelitian untuk melakukan analisis yang lebih mendalam.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aglam Syah Isma, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Planet Beckham 18 Di Kabupaten Gowa." *Economix* 10(2):257–68.
- Arief Rahman Wahid, Ignatius Soni Kurniawan, Eko Yulianto. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bento Café Yogyakarta." *Publik : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 10(2):1470–82.
- Astuti R dan Iverizkinawati I. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 6(1):26–41.
- Dara Sagita Triski, Imas Soemaryani, Wa Ode Zusnita Muizu. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kondisi Kesehatan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Dasar." *Publik : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* IX(3):546–63.
- Diah Pranasari, Cici Bela Saputri. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 11(1):46–61.
- Hasibuan M.S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hobbs R. 2017. *Create to Learn: Introduction to Digital Literacy*. John Wiley & Sons, Inc.
- Ismail Sitompul T, Langgeng Ratnasari. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Takamori Indonesia Batam The Effect Of Leadership, Work Motivation, And Compensation On Employee Performance Pt. Takamori Indonesia Batam." *Dimensi* 8(3):386–403.

- Kromei L Aritonang, Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang, Okta V. Saragih. 2019. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro.” *Jurnal Manajemen* 5(1):53–60.
- Kurniyanto W. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smk Nu Kedungtuban Kabupaten Blora.” *Jurnal Mitra Manajemen* 6(2):111–25.
- Kustria Mei Anjani. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi.” *Publik : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 10(3):1167–76.
- Lestari, Melya, Wiwit, and Yuningsih. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan .” *Jurnal Multidisiplin Ilmu* 1(6):1120–24.
- Paul Gilster. 1997. *Digital Literacy*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Rosento1, and Eka Putri Handayani3 , Resti Yulistria. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta.” *Jurnal Swabumi* 10(2):121–31.
- Sinungan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suci Mulya Lestari, Iswan, Ahmad Suryadi. 2020. “Pengaruh Literasi Digital Dan Efektivitas Aplikasi Sikad Terhadap Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Jakarta.” *Jurnal Instruksional* 2(1):41–46.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Dan Pengembangan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- T.H. Handoko. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Wan Ng. 2012. “Can We Teach Digital Natives Digital Literacy?” *Computers & Education* 59(3):1065–78.
- Yesi Novitasari, Mohammad Fauziddin. 2022. “Analisis Literasi Digital Tenaga Pendidik Pada Pendidikan Anak Usia Dini.” *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6(4):3570–77.
- Yuliana Dahman, Goso, Sahrir, Salju. 2023. “Peran Literasi Digital, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM.” *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 6(2):1784–93.