

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era teknologi digital saat ini, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Literasi digital, yang mengacu pada kemampuan individu untuk menggunakan teknologi digital secara efektif, menjadi keterampilan yang sangat penting. Dalam konteks organisasi, literasi digital tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis dalam menggunakan perangkat dan aplikasi digital, tetapi juga mencakup pemahaman tentang bagaimana teknologi mempengaruhi cara bekerja, berkomunikasi, dan berkolaborasi. Di Indonesia, literasi digital menjadi kunci untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) di tengah pesatnya transformasi digital. Seiring dengan berkembangnya platform digital dan alat komunikasi berbasis teknologi, perusahaan-perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan digital yang memadai untuk bertahan dan bersaing di pasar global. Tidak hanya itu, literasi digital juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengoptimalkan produktivitas, dan memperkuat komunikasi dalam organisasi.

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah mengubah banyak aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Salah satu perubahan signifikan yang terjadi adalah pada cara karyawan berinteraksi dengan teknologi dan informasi, yang dikenal dengan istilah literasi digital. Literasi digital adalah pengetahuan dan kemampuan untuk menggunakan media digital, alat komunikasi,

atau jaringan dalam pencarian, evaluasi, penggunaan, penciptaan, dan penggunaan informasi secara sehat, bijaksana, cerdas, cermat, dan akurat untuk mempromosikan komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, literasi digital juga mencakup praktik berkomunikasi, bergaul, berpikir, dan terhubung dengan media digital (Yuliana Dahman dkk., 2022). Seiring dengan meningkatnya literasi digital, perusahaan-perusahaan di Indonesia mulai menyadari pentingnya menciptakan budaya digital yang mendukung kinerja karyawan, terutama di tengah persaingan yang semakin kompetitif.

PT. Karya Cipta Elprima, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perencanaan MEP dan konstruksi MEP, juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di tengah transformasi digital yang berlangsung. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah bagaimana budaya literasi digital dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang membuat seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih produktif. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh literasi digital terhadap motivasi kerja karyawan dan bagaimana hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Elprima.

Berbagai penelitian terdahulu juga menunjukkan hubungan signifikan antara literasi digital, komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Sara Sahrazad dkk (2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa literasi digital dan komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas

kerja karyawan. Literasi digital yang baik akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi yang lebih efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Selain itu, literasi digital juga dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja, karena karyawan yang merasa lebih terampil dan dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi cenderung merasa lebih percaya diri dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Rita Rahmawati, Muhammad Rafli Sultoni (2024) dalam penelitiannya mengenai motivasi kerja menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja individu dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi lebih cenderung berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga berhubungan dengan adanya komunikasi yang baik di dalam perusahaan, yang berfungsi untuk meningkatkan pemahaman dan kolaborasi antar individu.

Selain literasi digital dan komunikasi, motivasi dalam organisasi juga memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dapat memperkuat hubungan antar karyawan, mempermudah pertukaran informasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Cholimah dkk (2024) dalam penelitiannya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai mengenai komunikasi organisasi menunjukkan bahwa komunikasi yang baik di

perusahaan dapat mempercepat proses adaptasi teknologi baru dan meminimalkan hambatan yang timbul akibat perubahan teknologi. Hal ini sejalan dengan temuan dari Larasati Dwi Masyitah, Pontjo Bambang Mahargiono (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian oleh Yuliana Dahman dkk (2022) hasil penelitian dalam artikel ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan literasi digital terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Peningkatan literasi digital dapat memberikan keunggulan dalam daya saing karyawan, yang berujung pada peningkatan kinerja. Mengacu pada temuan-temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan motivasi kerja dan literasi digital untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. budaya literasi digital, komunikasi, dan motivasi kerja berperan saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT. Karya Cipta Elprima, sebagai perusahaan yang sedang menghadapi tantangan transformasi digital, perlu memahami bagaimana literasi digital dan komunikasi berinteraksi melalui motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh budaya literasi digital dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini akan memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut dan menawarkan solusi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja

karyawan melalui penerapan budaya literasi digital yang lebih baik, serta menciptakan sistem komunikasi yang lebih efektif. Penelitian-penelitian terbaru menunjukkan bahwa literasi digital dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam kinerja karyawan, baik itu dalam hal pengambilan keputusan yang lebih cepat, kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi, hingga peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kualitas output kerja. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, penting bagi perusahaan untuk fokus pada pengembangan kompetensi SDM dan literasi digital karyawan, serta memotivasi mereka untuk terus belajar (Halimatusa'diah dkk 2024).

Dengan adanya transformasi digital yang terus berkembang, literasi digital menjadi aspek yang tak terhindarkan dalam pengelolaan karyawan. Karyawan yang memiliki literasi digital yang baik mampu memanfaatkan berbagai alat digital untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas komunikasi dalam organisasi. Keterampilan digital ini juga dapat mendukung karyawan dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di dunia kerja yang semakin berbasis teknologi.

Literasi digital tidak hanya melibatkan kemampuan teknis menggunakan perangkat digital, tetapi juga mencakup pemahaman tentang penggunaan teknologi secara etis, pemecahan masalah dengan bantuan teknologi, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi yang terus berkembang (Dwi Kurnianing Ratri dkk 2023). Hal ini menunjukkan bahwa literasi digital mempengaruhi bagaimana individu dalam organisasi mengakses, mengevaluasi, dan menggunakan informasi yang relevan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka.

Seiring dengan berkembangnya era digital, perusahaan-perusahaan di Indonesia, termasuk PT. Karya Cipta Elprima, dihadapkan pada tuntutan untuk mengembangkan budaya literasi digital di kalangan karyawan guna meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan. PT. Karya Cipta Elprima sebagai perusahaan yang bergerak di industri jasa konstruksi dan perencanaan MEP, perlu memastikan bahwa para karyawan tidak hanya menguasai keterampilan teknis yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi digital secara efektif dalam proses kerja sehari-hari.

Menurut Shinta Nadya Putri dkk (2024) , penelitian ini menggarisbawahi pentingnya penerapan budaya digital dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Di PT. Karya Cipta Elprima, yang mengandalkan penggunaan teknologi informasi dalam operasional sehari-hari, pengembangan literasi digital menjadi sangat krusial untuk meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses komunikasi, dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Tanpa literasi digital dan komunikasi yang memadai, karyawan dapat mengalami kesulitan dalam menggunakan alat-alat teknologi yang diperlukan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Komunikasi organisasi memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang efektif antara manajemen dan karyawan. Feb Amni Hayati , Eko Susetyo (2020) menyatakan bahwa komunikasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi yang baik dalam organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi antar tim, serta meminimalisir misinterpretasi yang bisa menghambat kinerja. Komunikasi yang

lancar dan jelas antara atasan dan bawahan juga memungkinkan aliran informasi yang efisien dan memungkinkan keputusan strategis diambil dengan cepat dan tepat. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan produktivitas karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan pemanfaatan teknologi dan informasi digital dengan lebih baik. Perencanaan dan target dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Karya Cipta Elprima untuk mencapai tujuan realisasi pelaksanaan yang sesuai harapan perusahaan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Rencana dan Target Pencapaian Kinerja PT. Karya Cipta Elprima
Tahun 2024

No	Bulan	Target		Pelaksanaan		Realisasi	
		Waktu (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Waktu (Hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Waktu Kerja (%)	Jumlah Karywan (%)
1	Januari	26	45	24	44	92,31%	97,78%
2	Februari	24	45	23	45	95,84%	100,00%
3	Maret	26	45	24	43	92,31%	95,56%
4	April	22	45	22	41	100,0 %	91,12%
5	Mei	26	45	24	43	92,31%	95,56%
6	Juni	26	45	24	42	92,31%	93,34%
7	Juli	26	45	24	45	92,31%	100,00%
8	Agustus	26	45	24	41	92,31%	91,12%
9	September	26	45	24	44	92,31%	100,0%
10	Oktober	26	45	24	45	92,31%	97,78%
11	November	26	45	24	43	92,31%	95,56%
12	Desember	24	45	24	42	100,0%	93,34%
Jumlah		304	540	285	421		
Rata rata		25	45	24	44	93,89%	95,93%

Sumber : PT.Karya Cipta Elprima

Pada Tabel 1.1 rencana dan target terhadap realisasi pelaksanaan untuk mencapai kinerja yang optimal mengalami berbagai fenomena . pada tabel tersebut terdapat realisasi waktu kerja yang mencapai rata rata 93,89% menunjukkan adanya penurunan serta realisasi jumlah persentasi kinerja karyawan juga mengalami penurunan rata rata sebesar 95,93%. Dari fenomena ini perlu penelitian terkait

Pengaruh budaya literasi digital dan motivasi kerja dengan komunikasi sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Cipta Elprima. Berikut Daftar absensi karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan pada PT. Karya Cipta Elprima
Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Sesungguhnya (hari)	Persentase hari yang hilang
	A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E:(D \times 100\%)$
1	Januari	45	24	1080	90	990	8,34%
2	Februari	45	23	1035	45	990	4,34%
3	Maret	45	24	1080	90	990	8,34%
4	April	45	24	1080	0	1080	0,00%
5	Mei	45	24	1080	90	990	8,34%
6	Juni	45	24	1080	90	990	8,34%
7	Juli	45	24	1080	90	990	8,34%
8	Agustus	45	24	1080	90	990	8,34%
9	September	45	24	1080	90	990	8,34%
10	Oktober	45	24	1080	90	990	8,34%
11	November	45	24	1080	90	990	8,34%
12	Desember	45	24	1080	0	1080	0,00%
Rata rata							6,62%

Sumber : PT. Karya Cipta Elprima.

Pada tabel 1.2 dapat dilihat rata rata absensi karyawan PT. Karya Cipta Elprima mengalami penurunan sebesar 6,62% secara keseluruhan yang dapat terkait dengan berbagai faktor yang dipengaruhi oleh budaya literasi digital, komunikasi, dan motivasi kerja di perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Karya Cipta Elprima, maka perusahaan melakukan kegiatan pelatihan terkait dengan aplikasi teknologi digitalisasi maupun program program digitalisasi yang dapat membantu kinerja karyawan tersebut. Pelatihan tersebut dilakukan dalam 3 bulan sekali guna meningkatkan kemampuan dari karyawan. Hal ini sesuai dengan

perkembangan teknologi digitalisasi saat ini yang rata rata setiap 3 bulan mengalami pembaharuan sistem, hal ini dapat dilihat pada table 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Data Pelatihan Teknologi Digitalisasi PT. Karya Cipta Elprima
Tahun 2024

No.		Target Pelatihan (Karyawan)	Realisasi Pelatihan (Karyawan)	Yang Tidak Mengikuti Pelatihan (Karyawan)
1	Januari	18	16	2
2	Februari	0	0	0
3	Maret	0	0	0
4	April	18	18	0
5	Mei	0	0	0
6	Juni	0	0	0
7	Juli	18	17	1
8	Agustus	0	0	0
9	September	0	0	0
10	Oktober	18	16	2
11	November	0	0	0
12	Desember	18	18	0

Sumber : PT.Karya Cipta Elprima

Pada tabel 1.3 di atas pelatihan mencakup berbagai aspek terkait budaya literasi digital, seperti akses teknologi, kemudahan penggunaan, dan penerapan teknologi dalam teknologi komunikasi. Pelatihan ini diperlukan juga dalam, pengembangan perangkat teknologi yang lebih *user-friendly*, atau meningkatkan dukungan terhadap penggunaan teknologi dilingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Karya Cipta Elprima menunjukkan bahwa realisasi waktu kerja karyawan mencapai rata-rata 93,89%, yang mencerminkan adanya penurunan. Selain itu, realisasi jumlah persentase kinerja karyawan juga mengalami penurunan dengan rata-rata sebesar 95,93%. Fenomena ini menjadi latar belakang penting bagi penelitian mengenai pengaruh budaya literasi digital dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Research gap* dalam artikel

penelitian ini terletak pada kurangnya pemahaman mendalam mengenai pengaruh budaya literasi digital dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, khususnya di konteks PT. Karya Cipta Elprima. Meskipun literasi digital dan komunikasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja, masih ada sedikit penelitian yang mengkaji hubungan antara faktor-faktor tersebut secara spesifik. Maka penting dilaksanakan penelitian ini, yang dilandasi oleh budaya literasi digital, komunikasi dan motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Karya Cipta Elprima.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas maka masalah masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah budaya literasi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Cipta Elprima?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Cipta Elprima ?
3. Apakah budaya literasi digital berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Karya Cipta Elprima?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Karya Cipta Elprima?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Cipta Elprima?
6. Apakah budaya literasi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada PT. Karya Cipta Elprima?

7. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada PT. Karya Cipta Elprima?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya literasi digital terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Cipta Elprima.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Cipta Elprima.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya literasi digital terhadap motivasi kerja pada PT. Karya Cipta Elprima.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pada PT. Karya Cipta Elprima.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Cipta Elprima.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya literasi digital terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada PT. Karya Cipta Elprima.
7. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada PT. Karya Cipta Elprima.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan tentang hubungan antara budaya literasi digital, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan. Penelitian ini akan memperkaya kajian tentang

peran teknologi dan komunikasi dalam mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.

- b. Mengembangkan teori komunikasi dan motivasi dalam konteks organisasi, dengan menekankan peran komunikasi sebagai mediator dalam meningkatkan hubungan antara motivasi kerja dan budaya literasi digital terhadap kinerja karyawan.
- c. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya terkait dengan penerapan teknologi digital dan peran motivasi dalam peningkatan kinerja.

2. Manfaat Praktis :

- a. Memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan (PT. Karya Cipta Elprima) dalam mengembangkan dan meningkatkan budaya literasi digital di lingkungan kerja. Dengan memahami pengaruh budaya literasi digital terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- b. Membantu perusahaan untuk meningkatkan komunikasi karyawan dengan strategi yang lebih tepat, berdasarkan temuan tentang hubungan komunikasi dan kinerja, serta peran motivasi kerja dalam memperkuat komunikasi.
- c. Memberikan dasar bagi perbaikan sistem komunikasi dalam perusahaan. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merancang strategi komunikasi yang lebih baik, baik ditingkat individu maupun antar tim, untuk mendukung budaya literasi digital dan meningkatkan kinerja karyawan.

- d. Menyarankan kebijakan yang tepat untuk pengembangan teknologi di perusahaan yang dapat mendukung peningkatan literasi digital dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.



UNMAS DENPASAR

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Cheng, X. (2023), teori adalah kerangka kerja penting untuk memahami motivasi dan bagaimana hal itu mempengaruhi partisipasi, belajar, serta kinerja mereka. Dalam teori tujuan pencapaian, orientasi tujuan mempengaruhi cara individu melihat pencapaian dan menilai kompetensi mereka. Teori yang perlu dibahas dalam penelitian ini, yaitu penjelasan mengenai teori budaya literasi digital, motivasi kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan.

2.1.1 Goal Theory Setting

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam penelitian ini, Goal Setting Theory (Locke, 1968) digunakan untuk menjelaskan bagaimana motivasi kerja memediasi hubungan antara budaya literasi digital dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Teori ini menyatakan bahwa tujuan yang jelas, menantang, dan disertai komitmen yang tinggi akan meningkatkan usaha dan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki literasi digital yang baik dan berkomunikasi secara efektif di lingkungan kerja, mereka akan lebih mudah menetapkan tujuan yang spesifik dan bermakna, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja.

Motivasi kerja menjadi krusial karena individu yang termotivasi akan lebih terarah, gigih, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Literasi digital memberikan akses ke informasi dan teknologi yang mempercepat pencapaian tujuan, sedangkan komunikasi yang efektif memastikan bahwa tujuan itu dipahami dan dikoordinasikan dengan baik. Dengan demikian, motivasi kerja memperkuat hubungan antara dua variabel bebas (literasi digital dan komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja).

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* karena teori ini menjelaskan bagaimana karyawan berusaha mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan kinerja yang maksimal dimana kinerja dalam penelitian ini adalah variabel terikat sedangkan variabel bebas dan mediasi dalam penelitian ini yaitu budaya literasi digital, komunikasi dan motivasi kerja diindikasikan sebagai faktor yang mempengaruhi.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Cholimah dkk (2024) kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai dalam bekerja. Penelitian oleh Larasati Dwi Masyitah dan Pontjo Bambang Mahargiono (2021) menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif dalam organisasi sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dapat memperjelas

tujuan, meningkatkan pemahaman, dan memperkuat hubungan antar karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang optimal. Shinta Nadya Putri dkk (2024) dalam studi ini menekankan pentingnya budaya digital dalam organisasi sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Budaya digital yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Rachmawati (2019) yang menjelaskan bahwa “kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Larasati Dwi Masyitah, Pontjo Bambang Mahargiono (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

a. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat memperjelas tujuan, meningkatkan pemahaman, dan memperkuat hubungan antar pegawai. Hal ini berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan. Lingkungan yang baik juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka.

c. Motivasi kerja

Motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang menghubungkan pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Shinta Nadya Putri dkk (2024), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Budaya digital

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya digital memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya digital yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

b. Agility dan Fleksibilitas

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komponen budaya digital yang perlu ditingkatkan adalah *agility* (kelincahan) dan *flexibility* (fleksibilitas). Karyawan yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan fleksibel dalam menghadapi tantangan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan budaya digital yang mendukung kelincahan dan fleksibilitas dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Intan (2017) yaitu :

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat dan mendukung etos kerja yang tinggi dapat membentuk perilaku disiplin karyawan.

b. Sistem penghargaan

Adanya sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat memotivasi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja mereka.

c. Komunikasi

Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan membantu dalam penyampaian informasi yang jelas mengenai harapan dan aturan perusahaan, sehingga mendukung terciptanya disiplin kerja.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan kenyamanan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan disiplin kerja mereka

2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Cholimah dkk (2024), indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian mencakup, yaitu:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Menilai sejauh mana hasil kerja pegawai memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Mengukur jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan waktu penyelesaian aktivitas yang sesuai dengan waktu yang dijanjikan sebelumnya, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

d. Sikap dan perilaku kerja

Mengevaluasi sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas, termasuk kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerjasama tim.

Menurut Iyas Muhadib dkk (2023), kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut :

a. Pelatihan kerja

Pelatihan kerja dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

b. Literasi digital

Kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung pekerjaan mereka juga diukur sebagai indikator kinerja.

Indikator kinerja pegawai menurut Dwi Kurnianing Ratri dkk (2023), sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Mengukur seberapa baik seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, termasuk ketelitian dan keakuratan dalam pekerjaan.

b. Kuantitas kerja

Menilai jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu, mencerminkan produktivitas karyawan.

c. Tanggung jawab

Melihat sejauh mana karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, baik secara individu maupun dalam tim.

d. Kerjasama tim

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama.

e. Inisiatif

Menilai sejauh mana karyawan dapat mengambil langkah-langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diarahkan.

2.3. Budaya Literasi Digital

2.3.1. Pengertian Budaya Literasi Digital

Budaya literasi digital adalah kemampuan untuk mengakses, memahami, dan memanfaatkan informasi serta teknologi digital secara efektif untuk tujuan pribadi, sosial, dan profesional. Literasi digital ini sangat penting di era digital karena mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan teknologi dan memanfaatkan teknologi dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Dyah Tuhrotul Fuada dkk (2025), literasi digital dipahami sebagai kemampuan individu untuk mengakses, memahami, dan memanfaatkan informasi melalui teknologi digital secara efektif dan efisien. Budaya literasi digital mencakup sikap dan kebiasaan positif dalam menggunakan teknologi digital untuk tujuan produktif, seperti meningkatkan keterampilan, mencari informasi yang relevan, dan berkolaborasi secara daring. Budaya ini juga mencakup kesadaran akan pentingnya etika digital, keamanan informasi, dan kemampuan untuk menilai kredibilitas sumber informasi di dunia maya.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Literasi Digital

Dyah Tuhrotul Fuada dkk (2025), beberapa faktor yang mempengaruhi budaya literasi digital diidentifikasi, antara lain:

a. Kemampuan Literasi Digital Individu

Kemampuan individu dalam mengakses, memahami, dan memanfaatkan informasi melalui teknologi digital secara efektif dan efisien merupakan dasar dari budaya literasi digital.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk terus mengembangkan keterampilan digital mereka guna meningkatkan kinerja dan produktivitas.

c. Kesempatan bimbingan karir

Adanya kesempatan untuk mendapatkan bimbingan karir dapat membantu individu memahami pentingnya literasi digital dalam dunia kerja dan mendorong mereka untuk meningkatkan kemampuan digital mereka.

Berikut beberapa faktor yang di uraikan Andi Adawiah dan Andi Nurhidayati (2024), yang dapat mempengaruhi budaya literasi digital diantaranya adalah :

a. Ketersediaan Infrastruktur Teknologi

Akses terhadap perangkat digital yang memadai dan koneksi internet yang stabil sangat penting untuk mendukung kegiatan literasi digital.

b. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Digital

Program pelatihan yang rutin dapat meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif.

c. Kebijakan Institusional

Kebijakan yang mendukung integrasi teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi dapat memperkuat budaya literasi digital.

d. Keterlibatan Stakeholder

Partisipasi aktif dari pimpinan, dosen, dan tenaga kependidikan lainnya dalam mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital berkontribusi pada pembentukan budaya literasi digital.

e. Motivasi dan Sikap Terhadap Teknologi

Sikap positif dan motivasi untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital dapat mempercepat pembentukan budaya literasi digital.

Menurut Halimatusa'diah dkk (2024), faktor yang mempengaruhi budaya literasi digital antara lain:

a. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif sangat mempengaruhi budaya literasi digital.

b. Peran Industri 5.0

Integrasi antara teknologi digital dan manusia dalam proses kerja memerlukan adaptasi budaya digital yang kuat untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

c. Motivasi Belajar Karyawan

Keinginan dan dorongan karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam bidang teknologi informasi mendukung terbentuknya budaya literasi digital yang positif.

2.3.3. Indikator Budaya Literasi Digital

Menurut Dyah Tuhrotul Fuada dkk (2025), indikator budaya literasi digital di lingkungan kerja meliputi:

- a. Kemampuan dalam Mengakses dan Memanfaatkan Teknologi Digital.
Kemampuan individu untuk mengakses berbagai platform digital dan memanfaatkan teknologi untuk mencari informasi, berkomunikasi, dan menyelesaikan tugas secara efisien.
- b. Kritis dalam Menilai Sumber Informasi Digital.
Kemampuan untuk mengevaluasi kredibilitas dan keandalan sumber informasi yang ditemukan secara daring, serta menghindari penyebaran informasi yang tidak benar.
- c. Kreativitas dalam Menggunakan Teknologi untuk Produktivitas
Kemampuan untuk menggunakan teknologi digital dalam menciptakan konten, menyelesaikan tugas, dan berkolaborasi secara daring untuk meningkatkan produktivitas.
- d. Kesadaran akan Etika Digital
Pemahaman dan penerapan etika dalam berinteraksi di dunia digital, termasuk menghormati privasi, menghargai hak cipta, dan bertanggung jawab atas perilaku daring.

Menurut Yuliana Dahman dkk (2023), indikator budaya literasi digital yang berkaitan dengan motivasi kerja meliputi:

- a. Kemampuan dalam Mengakses dan Memanfaatkan Teknologi Digital
Kemampuan karyawan dalam menggunakan alat komunikasi digital seperti

email, pesan instan, dan platform kolaborasi untuk menyampaikan informasi secara jelas dan tepat waktu.

b. Keterampilan Kolaborasi Daring

Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja melalui platform digital, termasuk berbagi dokumen, diskusi daring, dan manajemen proyek secara efektif.

c. Pemahaman Etika Komunikasi Digital

Kesadaran akan etika dalam berkomunikasi melalui media digital, seperti menjaga privasi, menghormati norma-norma profesional, dan menghindari penyebaran informasi yang tidak akurat.

d. Kemampuan Mengelola Informasi Digital

Kemampuan untuk mencari, mengevaluasi, dan menyaring informasi dari sumber digital untuk digunakan dalam proses komunikasi dan pengambilan keputusan.

e. Keterampilan Presentasi Digital

Kemampuan untuk menyampaikan informasi secara efektif melalui media digital, termasuk penggunaan alat presentasi dan teknik komunikasi visual yang sesuai.

Sara Sahrazad dkk (2022), indikator budaya literasi digital yang

berkaitan dengan keterampilan teknologi di lingkungan kerja meliputi:

a. Keterampilan Digital (Digital skills)

Kemampuan karyawan dalam menggunakan perangkat teknologi dan aplikasi digital untuk mendukung pekerjaan mereka.

b. Keterbukaan terhadap Teknologi

Sikap positif dan kesiapan karyawan untuk mengadopsi teknologi baru dalam lingkungan kerja.

c. Pemanfaatan Teknologi dalam Pekerjaan

Sejauh mana teknologi digunakan secara efektif dalam menyelesaikan tugas dan meningkatkan efisiensi kerja.

d. Kebiasaan Digital Sehat

Praktik penggunaan teknologi yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan, seperti pengelolaan waktu layar dan istirahat yang cukup.

e. Budaya Berbagi Pengetahuan Digital

Keterlibatan karyawan dalam berbagi informasi dan pengetahuan melalui platform digital untuk meningkatkan kolaborasi dan inovasi.

2.4. Motivasi Kerja

2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal yang mendorong seseorang untuk berperilaku dalam cara tertentu di tempat kerja. Herzberg's Two Factor Theory (1959) menyatakan bahwa ada dua faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja: faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) yang meningkatkan kinerja, dan faktor hygiene (seperti kondisi kerja dan kompensasi) yang mencegah karyawan merasa tidak puas. Penelitian oleh Rita Rahmawati dan Muhammad Rafli Sultoni (2024), motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja seseorang. Motivasi ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja

karyawan, karena semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Menurut Abdul Basyid (2024), motivasi kerja sebagai dorongan internal yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja seseorang. motivasi menekankan bahwa meskipun penghargaan fisik seperti piagam atau piala tidak selalu berdampak langsung pada kinerja, penilaian akhir tetap menjadi faktor penentu dalam perpanjangan atau tidaknya kontrak kerja karyawan. Menurut Esisuarni dkk (2024) , motivasi kerja didefinisikan sebagai faktor kunci yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja di lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Rita Rahmawati dan Muhammad Rafli Sultoni (2024), mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, antara lain:

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Kepemimpinan yang mendukung, komunikatif, dan memberikan arahan yang jelas cenderung meningkatkan motivasi kerja.

b. Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, termasuk dalam hal tugas, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja, memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang positif, seperti adanya nilai-nilai yang mendukung kerjasama, inovasi, dan penghargaan terhadap karyawan, dapat meningkatkan motivasi kerja.

Adapun menurut Abdul Basyid (2024), beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan diidentifikasi sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Tempat kerja yang bersih, aman, dan ramah dapat meningkatkan semangat kerja. Selain itu, fasilitas yang memadai, seperti ruang istirahat, area kerja yang ergonomis, dan akses ke teknologi modern, juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

b. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dapat secara signifikan mempengaruhi motivasi karyawan. Pemimpin yang inspiratif, adil, dan mendukung cenderung mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Komunikasi yang efektif, umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan atas

prestasi karyawan adalah beberapa contoh praktik kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi.

c. Pengakuan dan Penghargaan

Pengakuan atas kontribusi dan pencapaian karyawan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan, baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan insentif maupun non-finansial seperti pujian dan penghargaan formal, dapat memberikan dorongan moral yang signifikan bagi karyawan. Rasa dihargai membuat karyawan merasa penting dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik.

d. Peluang Pengembangan Karir : Peluang untuk pengembangan karir dan peningkatan keterampilan sangat mempengaruhi motivasi kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan naik pangkat dalam organisasi cenderung lebih termotivasi. Program pelatihan, bimbingan karir, dan peluang promosi adalah beberapa cara untuk memberikan peluang pengembangan karir kepada karyawan.

e. Keamanan Kerja: Rasa aman dalam pekerjaan adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja. Karyawan yang merasa aman dalam pekerjaannya, baik dari segi fisik maupun finansial, cenderung lebih termotivasi. Keamanan kerja mencakup kepastian pekerjaan, perlindungan terhadap bahaya fisik, dan jaminan kesehatan serta keselamatan kerja.

f. Kompensasi dan Tunjangan: Kompensasi yang adil dan kompetitif adalah faktor utama dalam memotivasi karyawan. Gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, tunjangan kesehatan, dan manfaat lain seperti cuti tahunan, asuransi,

dan pensiun merupakan bagian dari paket kompensasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang merasa mereka dibayar dengan adil cenderung lebih puas dan termotivasi.

- g. Hubungan Antar Karyawan: Hubungan yang baik antara rekan kerja juga memainkan peran penting dalam motivasi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan dapat bekerja sama dan saling mendukung, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kegiatan-kegiatan team building dan kesempatan untuk berinteraksi secara sosial dapat membantu memperkuat hubungan antar karyawan.
- h. Tantangan dan Keberagaman Pekerjaan: Pekerjaan yang menantang dan beragam dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang terlibat dalam tugas-tugas yang menantang dan menarik cenderung merasa lebih puas dan termotivasi. Memberikan variasi dalam pekerjaan dan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dapat membantu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi.
- i. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk menjaga motivasi kerja. Karyawan yang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih bahagia dan termotivasi. Kebijakan fleksibilitas kerja, seperti jam kerja fleksibel dan opsi kerja dari rumah, dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan yang lebih baik.
- j. Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat secara signifikan meningkatkan motivasi kerja. Nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam organisasi mempengaruhi bagaimana karyawan merasa tentang

pekerjaan mereka. Budaya yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan kesejahteraan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi.

Sedangkan menurut Esiuarni dkk (2024), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- a. Peluang untuk Perkembangan dan Pertumbuhan
- b. Kemantapan peran
- c. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan
- d. Motivasi yang Sesuai dengan Kebutuhan Individu
- e. Pengakuan atas Prestasi
- f. Tantangan yang menarik
- g. Keselarasan tujuan organisasi dan organisasi

2.4.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sherly Permatasari dan Yanuar (2024), indikator motivasi kerja dijelaskan melalui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu :

- a. Motivasi Kerja

Keinginan dan dorongan internal karyawan untuk bekerja dengan giat dan mencapai tujuan organisasi.

- b. Komunikasi

Proses penyampaian informasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta antar sesama karyawan, yang dapat mempengaruhi pemahaman dan motivasi kerja.

c. Stres Kerja

Tingkat tekanan dan tantangan yang dihadapi karyawan dalam pekerjaan, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.

Indikator motivasi kerja menurut Rita Rahmawati dan Muhammad Rafli Sultoni (2024) sebagai berikut :

a. Motivasi Kerja

Keinginan dan dorongan internal karyawan untuk bekerja dengan giat dan mencapai tujuan organisasi.

b. Kinerja Karyawan

Pelaksanaan tugas atau fungsi yang diemban oleh individu dalam organisasi, yang mencerminkan sikap dan perilaku sesuai dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan.

Indikator motivasi kerja menurut Intan Purnama (2017), yaitu :

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan dasar seperti gaji yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup.

b. Kebutuhan rasa aman

Keamanan pekerjaan dan lingkungan kerja yang stabil.

c. Kebutuhan sosial

Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

d. Kebutuhan penghargaan

Pengakuan atas prestasi dan kontribusi yang diberikan.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kesempatan untuk mengembangkan diri dan mencapai potensi maksimal.

2.5. Komunikasi

2.5.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk menyampaikan informasi antar individu dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk memahami tujuan organisasi dan meningkatkan kolaborasi tim. Makmun dkk (2022) komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi, ide, atau pesan dari satu pihak kepada pihak lain dengan tujuan untuk mencapai pemahaman bersama dan mempengaruhi sikap atau perilaku penerima pesan. Komunikasi ini dapat dilakukan melalui berbagai saluran, baik verbal maupun nonverbal, dan memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja serta kinerja pegawai. I Made Peri Arnawa dan Komang Krisna Heryanda (2021) komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain dengan tujuan untuk mencapai pemahaman bersama dan mempengaruhi sikap atau perilaku penerima pesan. Penelitian ini menekankan bahwa komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Makmun dkk (2022), komunikasi dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai proses penyampaian informasi dan pesan antara atasan dan bawahan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan, pada akhirnya, kinerja pegawai. Proses komunikasi yang efektif diharapkan dapat menciptakan pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tujuan organisasi, serta membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan dan staff. Ambarwati dkk (2024) komunikasi dijelaskan

sebagai proses penyampaian informasi dan pesan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Penelitian ini menekankan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan hubungan kerja yang baik, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Makmun dkk (2022), faktor faktor yang mempengaruhi komunikasi diidentifikasi sebagai berikut :

a. Keterampilan Pengirim (Sender Skills)

Kemampuan pengirim pesan dalam menyampaikan informasi secara jelas dan efektif sangat mempengaruhi keberhasilan komunikasi.

b. Sikap Pengirim (Sender Attitude)

Sikap positif pengirim pesan dapat menciptakan suasana komunikasi yang terbuka dan konstruktif.

c. Pengetahuan Pengirim (Sender Knowledge)

Pemahaman yang mendalam tentang topik yang disampaikan oleh pengirim pesan dapat meningkatkan kredibilitas dan kejelasan informasi.

d. Media Saluran yang Digunakan (Medium Used)

Pemilihan saluran komunikasi yang tepat, seperti tatap muka, email, atau telepon, dapat mempengaruhi efektivitas penyampaian pesan.

e. Keterampilan Penerima (Receiver Skills)

Kemampuan penerima pesan dalam memahami dan menginterpretasikan informasi yang diterima sangat penting untuk memastikan pesan sampai dengan baik.

f. Sikap Penerima (Receiver Attitude)

Sikap terbuka dan positif dari penerima pesan dapat meningkatkan efektivitas komunikasi.

g. Pengetahuan Penerima (Receiver Knowledge)

Pemahaman yang memadai dari penerima pesan tentang topik yang dibahas dapat mempermudah proses komunikasi.

h. Perkembangan (Development)

Perkembangan dalam teknologi dan metode komunikasi dapat mempengaruhi cara informasi disampaikan dan diterima.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi dalam lingkungan kerja menurut I Made Peri Arnawa dan Komang Krisna Heryanda (2021):

a. Persepsi (Perception)

Cara individu memandang dan menafsirkan pesan dapat mempengaruhi pemahaman dan reaksi terhadap informasi yang diterima.

b. Nilai dan Latar Belakang Sosial Budaya (Values and Sociocultural Background).

Perbedaan nilai dan latar belakang budaya antara pengirim dan penerima pesan dapat mempengaruhi cara pesan disampaikan dan diterima.

c. Emosi (Emotion)

Emosi yang dirasakan oleh pengirim atau penerima pesan dapat mempengaruhi cara pesan disampaikan dan diterima, serta pemahaman terhadap pesan tersebut.

Suseno Hadi Purnomo dkk (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi diidentifikasi sebagai berikut :

a. Pengetahuan

Tingkat pengetahuan individu memengaruhi kemampuan dalam menyampaikan dan memahami pesan secara efektif.

b. Persepsi

Cara individu menafsirkan informasi yang diterima dapat mempengaruhi pemahaman dan respons terhadap pesan.

c. Peran dan Hubungan

Status sosial dan hubungan antara komunikator dan komunikan dapat memengaruhi cara pesan disampaikan dan diterima.

d. Lingkungan

Suasana fisik dan sosial di sekitar individu dapat mempengaruhi efektivitas komunikasi.

e. Nilai dan Budaya/Adat

Perbedaan nilai dan budaya antara individu dapat mempengaruhi cara pesan disampaikan dan diterima.

f. Stimulus Eksternal

Faktor-faktor eksternal seperti kebisingan atau gangguan lainnya dapat menghambat proses komunikasi.

Menurut Putra, R. (2020) beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi dalam lingkungan kerja diidentifikasi sebagai berikut:

a. Komitmen Organisasi

Komitmen yang tinggi dari anggota organisasi terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan dapat meningkatkan efektivitas komunikasi. Anggota yang

berkomitmen cenderung lebih terbuka dan aktif dalam berinteraksi, sehingga memperlancar aliran informasi.

b. Budaya Organisasi

Budaya yang mendukung keterbukaan, kolaborasi, dan saling menghormati akan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk komunikasi yang efektif. Budaya yang kuat dan positif mendorong anggota untuk berbagi informasi dan ide secara bebas.

c. Motivasi Kerja

Karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk berkomunikasi lebih baik dengan rekan kerja dan atasan. Motivasi yang tinggi meningkatkan partisipasi dalam diskusi dan kolaborasi, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas komunikasi.

d. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berkomunikasi secara lebih efektif. Pemimpin seperti ini mendorong inovasi dan pertukaran ide, yang memperkuat aliran komunikasi dalam organisasi.

2.5.3. Indikator Komunikasi

Menurut Suseno Hadi Purnomo dkk (2016), indikator komunikasi yang digunakan mencakup sebagai berikut :

a. Penyampaian Instruksi yang Jelas

Mengukur sejauh mana atasan memberikan petunjuk kerja yang mudah dipahami oleh karyawan.

b. Tanggapan terhadap Kesalahan

Menilai apakah atasan memberikan umpan balik atau teguran yang konstruktif ketika terjadi kesalahan dalam pekerjaan.

c. Keterbukaan dalam Diskusi

Mengukur sejauh mana atasan bersedia mendengarkan saran, pendapat, atau keluhan dari bawahan.

d. Penghargaan terhadap Masukan

Menilai apakah atasan menghargai dan mempertimbangkan masukan yang diberikan oleh karyawan.

e. Pertukaran Informasi antar Rekan Kerja

Mengukur sejauh mana karyawan saling bertukar informasi dan berdiskusi untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Sawal Sartono dkk (2023) , beberapa indikator komunikasi dalam lingkungan kerja yang diidentifikasi meliputi:

a. Kejelasan Penyampaian Pesan

Mengukur sejauh mana pesan yang disampaikan oleh atasan atau pimpinan dapat dipahami dengan mudah oleh karyawan.

b. Keterbukaan dalam Diskusi

Menilai sejauh mana atasan atau pimpinan terbuka terhadap masukan, saran, atau kritik dari karyawan.

c. Kesesuaian Pesan dengan Tugas

Mengukur apakah pesan yang disampaikan relevan dan sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang diemban oleh karyawan.

d. Frekuensi Komunikasi

Menilai seberapa sering komunikasi terjadi antara atasan dan karyawan, baik secara formal maupun informal.

e. Kesesuaian Media Komunikasi

Mengukur apakah media yang digunakan dalam komunikasi (misalnya, tatap muka, email, rapat) sesuai dengan konteks dan tujuan komunikasi.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penyusunan karya tulis yang dilakukan pada pt. Karya Cipta Elprima, mencantumkan acuan sebagai landasan empiris sebagai berikut :

No	Penulis, Judul Penelitian/ Tahun	Variabel				Hasil Penelitian
		BLD	KOM	MK	KK	
1	Dyah Tuhrotul Fuada dkk . (2025) Pengaruh Literasi Digital, Motivasi Kerja, dan Kesempatan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan kerja Gnenerasi Z .	√	-	√	-	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara literasi digital dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja Generasi Z.
2	Larasati Dwi Masyitah, Pontjo Bambang Mahargiono. (2021) Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening.	-	√	√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. Pos Indonesia Jemursari.
3	Cholimah dkk. (2024) Pengaruh Komunikasi	-	√	√	√	Penelitian ini menegaskan pentingnya komunikasi yang

	Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi.					efektif sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.
4	Yuliana Dahman dkk . (2022) Peran Literasi Digital, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM.	√	-	√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kemampuan kerja, dan literasi digital terhadap kinerja karyawan pada UMKM.
5	Andi Adawiah, Andi Nurhidayati. (2024). Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Universitas Lamappapoleonro	√	-	-	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lamappapoleonro.
6	Iyas Muhadib dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan kerja dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya.	√	-	-	√	Hasil penelitian dalam artikel ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan literasi digital secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya.

7	Shinta Nadya Putri dkk . (2024). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fokus Ritel Nusaprima Palembang.	√	-	-	√	Hasil penelitian dalam artikel ini menunjukkan pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan di PT. Fokus Ritel Nusaprima Palembang.
8	Halimatusa'diah dkk . (2024). Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0. Literasi Digital Terhadap Kinerja Organisasi diMediasi Motivasi Belajar Karyawan PT. .XYZ.	√	-	√	√	Hasil penelitian dalam jurnal ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan literasi digital memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi PT XYZ, yang dimediasi oleh motivasi belajar karyawan.
9	Sara Sahrazad dkk . (2022). Peran Literasi Digital dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Abadhi Sedjahtera Jakarta.	√	-	√	√	Hasil penelitian dalam artikel ini menunjukkan bahwa literasi digital dan motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Cahaya Abadhi Sedjahtera.
10	Dwi Kurnianing Ratri dkk . (2023). Pengaruh Literasi Digital, Kompetensi TIK dan Motivasi Kerja terhadap Performa Mengajar Guru SMP di Kabupaten Banyuwangi.	√	-	√	√	Hasil penelitian dalam artikel ini berfokus pada pengaruh kompetensi literasi digital, kompetensi TIK, dan motivasi kerja terhadap performa mengajar guru SMP di Kabupaten Banyuwangi.

11	Intan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Palu.	-	√	√	√	Hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Palu menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
12	Lusiani Wahyu Fauziah dkk . 2023. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Literasi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AN sport Tasikmalaya .	√	-	-	√	Hasil penelitian yang dipaparkan dalam artikel ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan literasi digital secara positif mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Konveksi AN Sport Tasikmalaya.
13	Yudha Putra Dinata. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan diMediasi oleh Kepuasan Kerja di CV. Insan Pratama Surabaya.	-	√	-	√	Hasil penelitian dari artikel ini menunjukkan pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di CV. Insan Pratama Surabaya.

14	Reihan Arya Winata, Muhammad Irwan Padli Nasution. (2023). Peran Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bandar Sumatra Indonesia.	-	√	-	√	Penelitian ini menekankan bahwa komunikasi yang baik dapat menciptakan lingkungan perusahaan yang jelas dan mendukung peningkatan kreativitas serta loyalitas karyawan.
15	Dimas Okta Ardiansyah . 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.	-	√	-	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Menariknya, kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara komunikasi dan kinerja karyawan.
16	Feb Amni Hayati , Eko Susetyo. 2020. Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKBM Insan Karya Tangerang Selatan.	-	√	-	√	penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PKBM Insan Karya dan memberikan saran untuk perbaikan dalam hal komunikasi di lingkungan kerja.

17	Ambarwati dkk . (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review.	-	√	-	√	Hasil penelitian dari artikel ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan.
18	T.M.Adriansyah, T.Elfi Rahmayati . (2023). Analisis Pengaruh Tingkat Literasi Digital terhadap Produktivitas Kerja Pada Dosen Dalam Menghadapi Pendidikan Era Society 5.0 di Kota Medan.	√	√	-	√	
19	Sawal Sartono dkk . (2023) Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	-	√	√	√	Hasil penelitian dalam artikel ini menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
20	Willy Adimas Rahmawan dkk. (2024). Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Antara Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel POLDA DIY.	-	-	√	√	Hasil penelitian dalam jurnal ini menunjukkan bahwa kinerja personel Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (POLDA DIY) dipengaruhi oleh beberapa variabel. Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh antara

						kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja personel.
21	Eka Bahtiar dkk. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara.	-	√	√	√	Hasil penelitian dalam jurnal ini menjelaskan pengaruh budaya kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara.
22	Sherly Permatasari, Yanuar. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kompensasi.	-	√	√	-	Hasil penelitian dalam jurnal ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, dengan kompensasi berperan sebagai variabel mediasi.
23	Makmun dkk . (2022). Pengaruh Komunikasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli Di kantor Kesyahbandaran dan Otoritas	-	√	√	√	Hasil penelitian dalam artikel ini menunjukkan beberapa temuan kunci terkait pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan. Komunikasi terbukti memiliki pengaruh

	Pelabuhan Kelas III Tarakan.					positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
24	Saviera Hezkia, M. Sihab Ridwan, Ph.D. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayanan PT. Grand Darmo Suite Surabaya.	-	√	√	-	Hasil penelitian dalam jurnal ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Grand Darmo Suite Surabaya.
25	I M.Peri Arnawa, K. Krisna Heryanda. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Padma.	-	√	√	√	Hasil penelitian dalam artikel ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT BPR Padma.

26	Rita Rahmawati, Muhammad Rafli Sultoni. (2024) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	-	-	√	√	Hasil penelitian dalam artikel ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
27	Abdul Basyid . (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	-	-	√	√	Hasil penelitian dari artikel ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Mandiri Sejahtera.
28	Salianto dkk . (2024). Literature Study : The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company.	-	-	√	√	Hasil penelitian dalam artikel ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
29	Esisuarni dkk . (2024). Pentingnya Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.	-	-	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

30	Suseno Hadi Purnomo dkk . (2016). Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	-	√	√	√	Penelitian ini menemukan pengaruh positif yang signifikan dari komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Komunikasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
31	Ragil Sena Wijaya dkk . (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.	-	-	√	√	Hasil Penelitian: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
32	Bani, M.P. (2022). Pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.	-	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

33	Cheng, X. (2023). "Looking through goal theories in language learning: A review on goal setting and achievement goal theory"	-	-	√	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi akademik memainkan peran kunci dalam keberhasilan siswa dalam studi mereka, dan orientasi tujuan, yang merupakan salah satu dimensi motivasi akademik, berfungsi untuk menghubungkan motivasi dengan perilaku motivasional.
34	Ginting, H., Fahmi, T., Tjakraatmadja, J. (2023) . "An Empirical Study of Emerging Digital Culture and Digital Attitudes in an Established Company,"	√	-	-	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya digital, budaya warisan, dan literasi digital berpengaruh signifikan terhadap sikap karyawan terhadap transformasi digital dan kinerja yang dirasakan.
35	Paulus, P. (2023) . "The Role of Psychological Safety in Team Communication: Implications for Human Resource Practices".	√	√	-	√	Hasil Penelitian: Tim yang memiliki tingkat psychological safety yang lebih tinggi diharapkan menunjukkan efektivitas yang lebih baik dalam komunikasi dan kolaborasi, yang mengarah pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan.

Keterangan : BLD = Budaya Literasi Digital ; KOM= Komunikasi ; MK= Motivasi Kerja ; KK= Kinerja Karyawan