



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 1000-1010

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Digital Literacy* dan *Work Ability* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Buana Fajar Anugrah)

Hendri Dunan^{1✉}, Jericho²

Universitas Bandar Lampung

Email: Jericho.21011104@student.ubl.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan guna melakukan analisis pengaruh *digital literacy* serta *work ability* terhadap kinerja karyawan di PT Buana Fajar Anugrah. Metode penelitian yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif dengan mempergunakan sampel sejumlah 35 karyawan. Pengumpulan data dilaksanakan melalui kuesioner dengan teknik purposive sampling dan menggunakan skala likert. Pengolahan data menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, serta uji asumsi klasik. Temuan penelitian mengindikasikan bahwasanya: (1) *Digital literacy* memberi pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sejumlah 0,448; (2) *Work ability* memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi yang mencapai 0,453; (3) *Digital literacy* dan *work ability* secara bersamaan memberi pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi mencapai 67%, sementara 33% mendapatkan pengaruh oleh variabel lain yang belum dianalisis. Penelitian ini mengindikasikan bahwasanya peningkatan *digital literacy* dan *work ability* dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Buana Fajar Anugrah.

Kata Kunci: *Digital Literacy*, *Work Ability*, *Kinerja Karyawan*, *PT Buana Fajar Anugrah*

Abstract

The aim of this research is to analyze the influence of digital competence and work ability on employee performance at PT Buana Fajar Anugrah. The research method used is a quantitative approach based on a sample of 35 employees. Data collection was carried out through questionnaires using purposive sampling techniques and using a Likert scale. Data processing used validity, reliability, multiple linear regression, and classical assumption tests. The results of the study indicate that: (1) Digital literacy has a positive and significant influence on employee performance with a regression coefficient of 0.448; (2) Work ability has a positive and significant influence on employee performance, with a regression coefficient reaching 0.453; (3) Digital literacy and work ability have a big influence on employee performance with a contribution reaching 67%, while 33% is influenced by other variables that have not been analyzed. This study indicates that increasing digital literacy and work ability can improve employee performance at PT Buana Fajar Anugrah.

Keywords: *Digital Literacy, Work Ability, Employee Performance, PT Buana Fajar Anugrah*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah hal yang krusial serta utama dalam melakukan suatu kegiatan di instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta. Meskipun sarana dan prasarana semakin berkembang pesat, yang tidak terlepas dari fungsi manusia sebagai sumber daya yang selanjutnya akan mengatur sarana dan prasarana tersebut. Sumber daya manusia merupakan dasar yang belum bisa digantikan dalam susunan suatu entitas kelompok atau perusahaan. Kehadiran mereka merupakan kekuatan vital yang menggerakkan operasional perusahaan dengan efisien dan efektif. Konseptualisasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencerminkan pendekatan sistematis terhadap strategi pengelolaan sumber daya manusia diperlukan untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh unit kelompok atau perusahaan tertentu. (Hendri Dunan & Jenita Sari, 2024).

Kemampuan literasi digital mencakup akses, pengelolaan, pemahaman, integrasi, komunikasi, evaluasi, dan penciptaan informasi dengan cara yang aman dan akurat, memanfaatkan teknologi digital untuk keperluan pekerjaan dan pencarian pekerjaan yang layak. Dalam transformasi digital yang terus berkembang, teknologi dan digitalisasi telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan. Baik instansi pemerintah maupun swasta. menghadapi tantangan baru dan peluang yang ditawarkan oleh transformasi digital. Teknologi digital telah mengubah cara kerja dan interaksi di berbagai sektor termasuk sektor perdagangan. Di lingkungan PT Buana Fajar Anugrah, karyawan merasa kesulitan dalam mengaplikasikan absensi dan kesulitan dalam memperbaiki trouble pada komputer yang menunjukkan adanya masalah terhadap *digital literacy*.

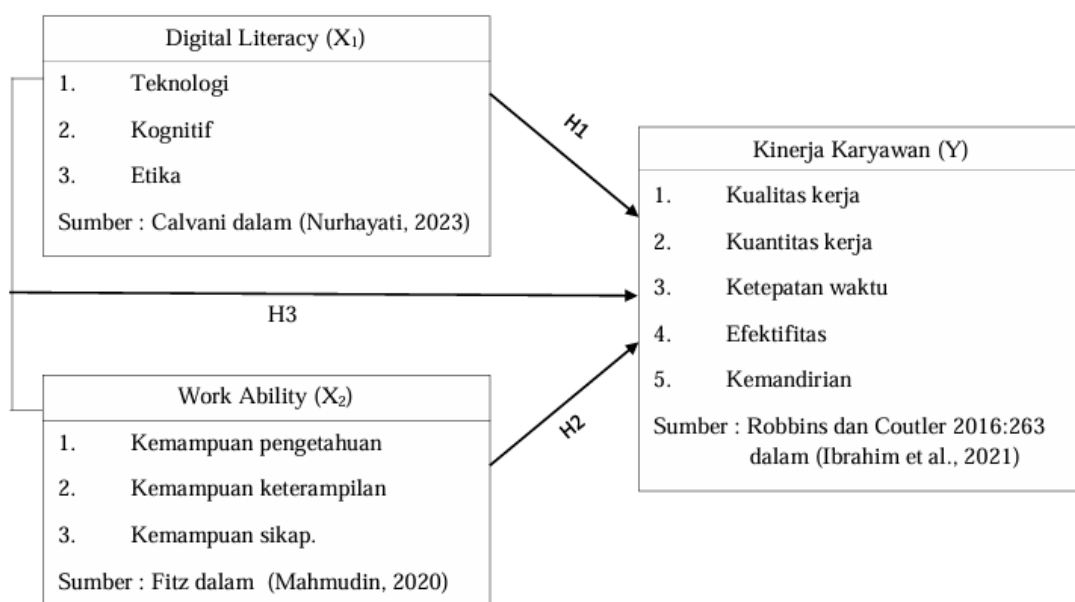
Work ability ialah keterampilan individu dalam menyelesaikan berbagai tugas di tempat kerja. *Work ability* ialah potensi yang dimiliki individu yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu tugas. Dalam manajemen operasi, kapasitas kerja merupakan indikator perkembangan karena pada posisi ini, peningkatan kapasitas kerja karyawan sangat krusial. Kemampuan bekerja secara fundamental memiliki dampak yang berarti terhadap kualitas atau nilai pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Di lingkungan PT Buana Fajar Anugrah, karyawan sangat sulit dibina untuk bersih dan disiplin sehingga mempengaruhi kapasitas dan kualitas kerja dari karyawan tersebut.

METODE PENELITIAN

Studi kasus menerapkan metode kuantitatif. Informasi yang digunakan mencakup informasi dasar yang diperoleh melalui kuisioner, yang kemudian diperkuat dengan data tambahan dari penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya. Ukuran populasi yang diketahui berjumlah 35 karyawan yang bekerja di PT Buana Fajar Anugrah. Lokasi penelitian dilakukan di PT Buana Fajar Anugrah. Cara pengumpulan data yaitu menggunakan kuisioner dengan purposive sampling dan skala likert dengan nilai rentang 1-4 (Zulfa Ardhini, 2023).

Metode yang diterapkan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta pengujian T dan F, di samping pengujian koefisien determinasi.

Kerangka Konsep



Hipotesis

Hipotesis adalah suatu ungkapan ringkas yang diambil dari dasar teori dan studi sebelumnya serta berfungsi sebagai jawaban sementara untuk permasalahan yang diteliti, di mana jawaban ini masih bersifat lemah. Berdasarkan teori serta hasil penelitian terhadulu yang relevan serta kerangka konseptual diatas, maka kesimpulan dari hipotesis penelitian ini yaitu:

H1 = *Digital Literacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 = *Work Ability* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 = *Digital Literacy* dan *Work Ability* berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh variabel di penelitian ini disebut valid. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai r-korelasi yang melebihi 0,3338, sehingga variabel-variabel tersebut dapat diukur menggunakan item instrumen yang telah ditentukan dan dianggap valid. Selain itu, Semua variabel di penelitian ini juga reliabel, dibuktikan dengan nilai Cronbach's alpha tiap instrumen melebihi 0,60.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	Sig.
(Constant)	3,807	4,286	0,381
Digital Literacy	0,448	0,14	0,003
Work Ability	0,453	0,185	0,02

Sumber: IBM SPSS Version 26

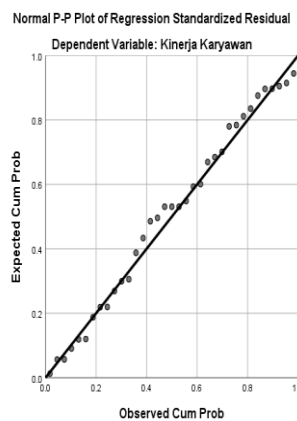
Berdasarkan Tabel 2, Hasil dari analisis regresi linier berganda didapatkan sebagai berikut:

$$Y = 3,807 + 0,448 X_1 + 0,453 X_2 + e$$

Sesuai dengan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai Constant (a) sebesar 3,807 merupakan hasil positif, yang berarti jika nilai *Digital Literacy* dan *Work Ability* adalah nol, maka Kinerja Karyawan akan mencapai 3,807 satuan.
2. Hasil variabel *Digital Literacy* bernilai 0,448 yang dapat diartikan Kinerja Karyawan bertambah senilai 0,448 sehingga variabel bebas bernilai konsisten.
3. Hasil variabel *Work Ability* bernilai 0,453 yang dapat diartikan Kinerja Karyawan bertambah senilai 0,453 sehingga variabel bebas bernilai konsisten.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas P-Plot

Perolehan dari uji normalitas yang dilaksanakan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, sebagaimana tertera dalam Tabel 3, mengindikasikan bahwasanya data yang dianalisis mengikuti distribusi normal. Di samping itu, analisis regresi yang dilakukan juga mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, yang terlihat oleh nilai signifikansi yang melebihi 0,05.

Tabel 3. Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov

N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16632105
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.058
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: IBM SPSS Version 26

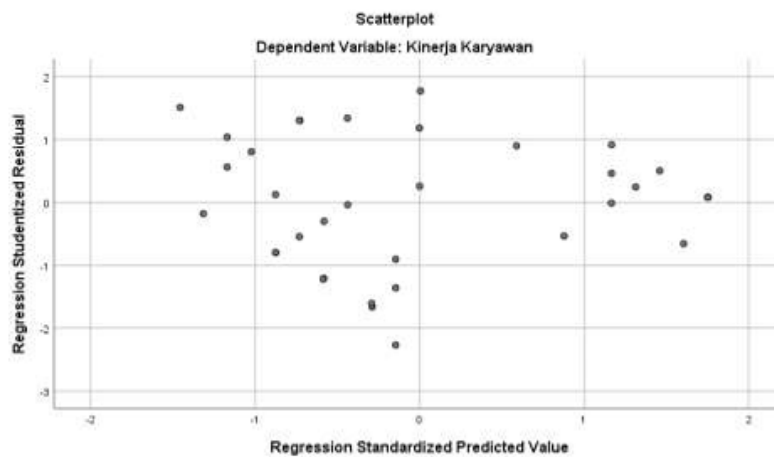
Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	0,381		
Digital Literacy	0,003	0,434	2,302
Work Ability	0,02	0,434	2,302

Sumber: IBM SPSS Version 26

Sesuai dengan hasil uji multikolinearita Tabel 4, didapatkan nilai Tolerance adalah 0,434 serta VIF adalah 2,302, yang menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: IBM SPSS Version 26

Berdasarkan uji heteroskedastisitas gambar 2. Dari analisis grafis, tampak bahwa distribusi titik bersifat tidak teratur serta tidak mengikuti pola tertentu. Dengan demikian, bisa diambil suatu simpulan bahwasanya di model regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas, yang mengindikasikan bahwa model tersebut sesuai dan dapat digunakan.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Pengujian T

Variabel	T hitung	T tabel	Sig
Digital Literacy (X1)	3,208	1,68957	0,003
Work Ability (X2)	2,452	1,68957	0,02

Sumber: IBM SPSS Version 26

Sesuai dengan hasil dari Uji T, diperoleh:

1. Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat dinyatakan bahwa nilai T_{hitung} untuk Variabel X1 (*Digital Literacy*) mencapai 3,208 yang melebihi nilai T_{tabel} sebesar 1,68957 dan nilai signifikan berada di bawah 0,05. Dengan demikian, bisa diambil suatu simpulan bahwasanya H_0 ditolak serta H_1 diterima, yang mengindikasikan bahwasanya *digital literacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Merujuk pada pengujian yang dilaksanakan, dapat disimpulkan nilai T_{hitung} untuk Variabel X2 (*Work Ability*) mencapai 2,452 yang melebihi nilai T_{tabel} sebesar 1,68957 dan nilai signifikansi ada di bawah 0,05. Oleh sebab itu, H_0 bisa ditolak serta H_1 diterima, yang mengindikasikan bahwasanya *Work Ability* mempunyai dampak yang besar terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	323,011	2	161,506	32,390	0,000
Residual	159,560	32	4,986		
Total	482,571	34			

Sumber: IBM SPSS Version 26

Berdasarkan tabel 6, bisa disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu sebesar 32,390 tercatat lebih besar F_{tabel} sejumlah 3,29 dengan angka signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Perolehan uji f memperlihatkan hipotesis nol (H_0) tidak diterima akan tetapi hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, hal ini menyatakan bahwa dampak positif terjadi di *Digital Literacy* (X1), *Work Ability* (X2), dengan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.649	2.233

a. Predictors: (Constant), Work Ability, Digital Literacy

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: IBM SPSS Version 26

Dari hasil analisis Koefisien Determinasi yang telah dilaksanakan, dapat dinyatakan bahwa nilai R_{square} 0,669 menunjukkan pengaruh variabel independent terhadap variabel

dependent sebesar 67%. Dan variabel selain *Digital Literacy* dan *Work Ability* memberikan pengaruh sebesar 33%.

Pembahasan

1. Pengaruh *Digital Literacy* terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil analisis regresi linier berganda, terungkap bahwasanya *digital literacy* (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang tercermin dari nilai koefisien sejumlah 0,448. Hal tersebut menandakan bahwasanya tiap kenaikan satu unit pada literasi digital akan memberikan kontribusi untuk peningkatan produktivitas karyawan sejumlah 0,448.

Hasil ini memberikan dampak yang sama seperti penelitian sebelumnya yaitu (Dahman et al., 2023; Muhadib et al., 2023; Pokhrel, 2024) yang menemukan bahwa literasi digital memberi pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi mencapai 0,448. *Digital literacy* yang baik memungkinkan karyawan untuk lebih efektif dalam menggunakan teknologi digital, mengakses dan mengelola informasi, serta mengoptimalkan penggunaan tools digital dalam pekerjaan mereka.

2. Pengaruh *Work Ability* terhadap Kinerja Karyawan

Work ability (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sejumlah 0,453. Hal tersebut menandakan bahwasanya tiap kenaikan satu unit pada *work ability* akan memberi kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sejumlah 0,453.

Hasil ini memberikan dampak yang sama seperti penelitian sebelumnya yaitu (Mahmudin, 2020; Muangsal et al., 2024; Sinambela & Lestari, 2021; Yulyanti, 2023) yang mengindikasikan bahwa *work ability* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,453. Kemampuan kerja yang tinggi mencerminkan potensi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja.

3. Pengaruh *Digital Literacy* dan *Work Ability* secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan, analisis regresi mengindikasikan bahwa *digital literacy* dan *work ability* secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta dalam model regresi ialah 3,807, yang mengindikasikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel independen, kinerja karyawan akan memiliki nilai 3,807. Nilai R^2 square

sebesar 0,669 mengindikasikan bahwa 67% varian dalam kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh *digital literacy* dan *work ability*, sementara 33% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil ini memberikan dampak yang sama seperti penelitian sebelumnya yaitu (Dahman et al., 2023; Wijaya et al., 2021) yang menemukan bahwasanya perpaduan *digital literacy* serta *work ability* memberi pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan tercermin dari kontribusi mencapai 67%. Ini mengindikasikan bahwa perbaikan kinerja karyawan dapat maksimal ketika didukung oleh literasi digital yang baik dan kemampuan kerja yang cukup.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dihasilkan dari temuan ini mencakup beberapa poin penting, yaitu:

1. *Digital Literacy* memberi pengaruh yang positif serta berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi mencapai 0,448. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan literasi digital karyawan sejalan dengan peningkatan kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. *Work Ability* terbukti memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi sejumlah 0,453. Ini mengindikasikan bahwasanya peningkatan kemampuan kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja mereka.
3. *Digital Literacy* dan *Work Ability* secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sejumlah 67% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara 33% sisanya mendapatkan pengaruh oleh faktor-faktor lain yang belum dianalisis di penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahman, Y., Goso, G., Sahrir, S., & Salju, S. (2023). Peran Literasi Digital, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1784–1793. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1191>
- Dunan, H., & Iryanto, M. F. (2024). The Influence Of Work Discipline And Organizational Commitment On Employee Performance At PT Nawakara Arta Kencana. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 03(02), 568–586.
- Hendri Dunan, & Jenita Sari. (2024). The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Stress on the Performance of Auto 2000 Employees of Raden Intan.

- International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC), 2(4), 1267–1276. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v2i4.309>
- Hildawati, H., Haryani, H., Umar, N., Suprayitno, D., & ... (2024). Literasi Digital: Membangun Wawasan Cerdas dalam Era Digital terkini (Issue April). https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=cu4CEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA14&dq=peluang+inovatif+adaptasi+literasi+digital+tantangan+pendidik+era+digital&ots=_HN6SjPT6i&sig=C4LoZFg3UCBjRHaDum4QmUU5MOs
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., Sodik, N., Indraprasta, U., Guru, P., & Indonesia, R. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen*, 1(2), 316–325.
- Kamsidah. (2022). Pentingnya Literasi Digital Bagi Pegawai. *Kemenkeu*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-semarang/baca-artikel/15761/Pentingnya-Literasi-Digital-Bagi-Pegawai.html#:~:text=Dikutip dari buku Peran Literasi,jaringan internet dan lain sebagainya>
- Mahmudin, sabilalo A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Muangsal, Komala, S., & Sunaryo, I. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jafa Palma Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(6), 275–282. https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/90026%0Ahttps://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/90026/Febiantoro-140810201195.pdf_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muhadib, I., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. *Intellectika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5), 195–204. <https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/Intellectika/article/view/437>
- Nurhayati, U. (2023). Pengaruh Pemahaman Literasi Digital Terhadap Stres Orang Tua Dalam Pengasuhan. *Skripsi*, 10(3), 54–66.
- Pokhrel, S. (2024). Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng. *Skripsi*, 15(1), 37–48.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>

- Wijaya, B., Bukhori, B., Wihartati, W., & Hartanto, H. (2021). The Effect of Academic Self Efficacy on Achievement Motivation-Mediated Resilience. <https://doi.org/10.4108/eai.14-10-2020.2303839>
- Yulyanti, S. A. S. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram. *Jurnal Perbankan Syariah*, 2(100), 63–74.
- Zulfa Ardhini. (2023). Pengertian Skala Likert, Metode, dan Contohnya untuk Penelitian. *Detik Bali*. <https://www.detik.com/bali/berita/d-6607480/pengertian-skala-likert-metode-dan-contohnya-untuk-penelitian>.