

KESIAPAN GENERASI X DALAM MENGHADAPI LINGKUNGAN KERJA BERWAWASAN DIGITAL PADA RSUD SITI FATIMAH AZ-ZAHRA

Vira Monica¹

Dina Mellita²

Universitas Bina Darma

E-mail: viramonica007@icloud.com¹; dinamellita@binadarma.ac.id²



Notifikasi Penulis
x Desxxx 20xx
Akhir Revisi
x Febxxx 20xx
Akhir Revisi
x Marxxx 20xx

ABSTRAK

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi salah satu kinerja karyawan. Kenyataan perubahan demografis Angkatan kerja mulai di dominasi oleh lingkungan kerja sekarang yaitu lingkungan kerja digital. Adanya perubahan lingkungan kerja sekarang tersebut menuntun perubahan cara karyawan melakukan pekerjaan. Seperti yang diketahui lingkungan kerja saat ini sudah berkembang dengan menggunakan teknologi. Model kerja beralih dari lingkungan berbasis kantor dengan memanfaatkan teknologi online atau virtual. Fenomena yang terjadi di lapangan bahwa tidak sedikit karyawan yang resah terhadap perubahan lingkungan kerja terutama pada teknologi yang semakin berkembang. Adanya pemahaman dan pengetahuan yang minim dan membuat karyawan di tuntut harus mengikuti perkembangan teknologi. Hal tersebut lah yang membuat karyawan mempertimbangkan komitmen dan keberlanjutan kerja pada perusahaan. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah Az-Zahra yang beralamatkan di Jl. Kol. H. Burlian Suka Bangun Kecamatan Sukarami Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 272 Pegawai, kemudian pengambilan sampel menggunakan teknik slovin dengan jumlah 73 pegawai generasi X. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi, wawancara dengan beberapa pegawai serta melakukan dokumentasi dan pengumpulan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan ialah analisis regresi logistik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berwawasan digital berpengaruh terhadap kesiapan kerja generasi X RSUD Siti Fatimah Az- Zahra.

Kata Kunci : Kesiapan Kerja, Lingkungan Kerja Berwawasan Digital, Generasi X.

ABSTRACT

The work environment is one of the factors that influence an employee's performance. The reality of demographic change is that the work force is starting to be dominated by the current work environment, namely the digital work environment. Changes in the current work environment lead to changes in the way employees do work. As is well known, the current work environment has developed using technology. The work model shifts from an office-based environment by utilizing online or virtual technology. The phenomenon that occurs in the field is that there are not a few employees who are anxious about changes in the work environment, especially in technology that is increasingly developing. There is minimal understanding and knowledge and requires employees to keep abreast of technological developments. This is what makes employees consider the commitment and continuity of work in the company. This research was conducted at the Regional General Hospital (RSUD) Siti Fatimah Az-Zahra which is located at Jl. Cabbage. H. Burlian Suka Bangun, Sukarami District, Palembang. The population in this study amounted to 272 employees, then the

sample was taken using the slovin technique with a total of 73 employees of the X generation. Data collection techniques in this study, the researchers made observations, interviewed several employees and carried out documentation and collecting questionnaires. The analysis technique used is logistic regression analysis. The results of this study indicate that the digital-minded work environment influences the work readiness of generation X at Siti Fatimah Az-Zahra Hospital.

Keywords : *Work Readiness, Digital Insight Work Environment, Generation X.*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi salah satu kinerja karyawan. Kenyataan perubahan demografis Angkatan kerja mulai di dominasi oleh lingkungan kerja sekarang yaitu lingkungan kerja digital. Adanya perubahan lingkungan kerja sekarang tersebut menuntun perubahan cara karyawan melakukan pekerjaan. Seperti yang diketahui lingkungan kerja saat ini sudah berkembang dengan menggunakan teknologi. Model kerja beralih dari lingkungan berbasis kantor dengan memanfaatkan teknologi online atau virtual. Secara umum tren model kerja digital pada lingkungan kerja saat ini lebih banyak diterapkan oleh perusahaan berbasis digital. Perkembangan teknologi yang begitu pesat mempengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia dan lingkungan kerja saat ini. Teknologi adalah penerapan pengetahuan ilmiah yang bertujuan untuk mempermudah kehidupan manusia dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Fenomena yang terjadi di lapangan bahwa tidak sedikit karyawan yang resah terhadap perubahan lingkungan kerja terutama pada teknologi yang semakin berkembang. Adanya pemahaman dan pengetahuan yang minim dan membuat karyawan di tuntut harus mengikuti perkembangan teknologi. Hal tersebut lah yang membuat karyawan mempertimbangkan komitmen dan keberlanjutan kerja pada perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi salah satu kinerja karyawan. Kenyataan perubahan demografis Angkatan kerja mulai di dominasi oleh lingkungan kerja sekarang yaitu lingkungan kerja digital. Adanya perubahan lingkungan kerja sekarang tersebut menuntun perubahan cara karyawan melakukan pekerjaan. Seperti yang diketahui lingkungan kerja saat ini sudah berkembang dengan menggunakan teknologi. Model kerja beralih dari lingkungan berbasis kantor dengan memanfaatkan teknologi online atau virtual. Secara umum tren model kerja digital pada lingkungan kerja saat ini lebih banyak diterapkan oleh perusahaan berbasis digital. Perkembangan teknologi yang begitu pesat mempengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia dan lingkungan kerja saat ini. Teknologi adalah penerapan pengetahuan ilmiah yang bertujuan untuk mempermudah kehidupan manusia dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Fenomena yang terjadi di lapangan bahwa tidak sedikit karyawan yang resah terhadap perubahan lingkungan kerja terutama pada teknologi yang semakin berkembang. Adanya pemahaman dan pengetahuan yang minim dan membuat karyawan di tuntut harus mengikuti perkembangan teknologi. Hal tersebut lah yang membuat karyawan mempertimbangkan komitmen dan keberlanjutan kerja pada perusahaan.

Kenyataan perubahan demografis angkatan kerja yang mulai didominasi oleh kehadiran generasi X lebih dapat menjalani keseimbangan dalam bekerja dan kehidupan keluarga, geenerasi X juga mampu melakukan berbagai hal dengan cepat dan cenderung tidak menghabiskan waktu dengan berjam-jam. Namun generasi X tidak speak up atau tidak mau bicara saat mereka tidak setuju dengan manajemen hal itulah yang menjadi tantangan kehidupan bekerja mereka menjadi tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan. Kesiapan kerja generasi X Dapat dilihat bagaimana suatu perusahaan mengubah lingkungan kerja suatu perusahaan. Kesiapan kerja juga dapat dilihat dari faktor lingkungan kerja sekarang yang sudah di era digital. Untuk lebih memahami dimana letak masalah yang ada pada generasi X tersebut dalam kesiapan menghadapi lingkungan kerja yang berwawasan digital di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah Az-Zahra.

Maka dari itu peneliti ingin melihat dan menganalisis kesiapan teknologi agar bisa

mengetahui keberlanjutan kerja generasi X dalam menghadapi lingkungan kerja sekarang dan komitmen kerja berwawasan digital pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul, “Kesiapan Kerja Generasi X Dalam Menghadapi Lingkungan Kerja Berwawasan Digital Pada RSUD Siti Fatimah Az- Zahra”.

LANDASAN TEORI

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang didalamnya terdapat sejumlah kelompok orang dan beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan dengan visi dan misi suatu perusahaan (Utami et al., 2023). Sedangkan menurut (Jansen et al., 2019) lingkungan kerja merupakan semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga mencapai produktivitas. (Mayana, 2022) berpendapat bahwa terdapat beberapa hal yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti fasilitas yang diberikan, kebisingan ditempat kerja, sirkulasi udara, dan hubungan kerja antar pegawai.

Jika mengacu pada wawasan digital maka Lingkungan kerja berwawasan digital merupakan penerimaan individu ditempat kerja terhadap proses digitalisasi. Lingkungan kerja saat ini sudah berkembang dengan menggunakan teknologi. Model kerja beralih dari lingkungan berbasis kantor dengan memanfaatkan teknologi online atau virtual. Secara umum lingkungan kerja berwawasan digital saat ini lebih banyak diterapkan oleh perusahaan berbasis digital (Meske, 2019). Lingkungan kerja berwawasan digital di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti otonomi, kompetensi dan keterikatan.

Oleh karena itu ketiga faktor tersebut saling berhubungan. Lingkungan kerja barwawasan digital saat ini sangat berpengaruh terhadap karyawan di suatu perusahaan. maka dari terdapat teori yang menyatakan linngkungan kerja berwawasan digital. Hal ini juga di dukung oleh teeori atau konsep dari TRI (*Technology Readliness Index*) dan TAM (*Model Techonology Acceptance Model*) serta UTAUT (*Unified Theory Of Acceptance And Use Of Integrated Technology*).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Runah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan yang terletak di Jl. Kol. H. Burlian Suka Bangun Kecamatan Sukarami Palembang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka atau data kuantitatif (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggambarkan bagaimana pengaruh lingkungan kerja berwawasan digital dalam kesiapan generasi X RSUD Siti Fatimah Az-Zahra.

Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan pengamatan langsung oleh peneliti kepada sumber tanpa pelantara, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui dokumentasi dan pengumpulan kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 272 pegawai, kemudian pengambilan sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 dengan menggunakan teknik slovin.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik analisis regresi logistik dengan model persamaan logit, Uji simultan, koefisien determinasi, Hosmer and lameshow test.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 73 kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra menunjukkan bahwa terdapat responden sebanyak 42 dengan jenis kelamin perempuan atau

58% dan laki-laki berjumlah 31 responden atau 42% dari total keseluruhan kuesioner yang telah disebar dan terkumpul. Jadi total keseluruhan sampel 73 pegawai atau 100% jumlah sampel.

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Perempuan	42	58%
Laki-laki	31	42%
Total	73	100%

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023

Tabel 2 Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	0	0%
D3	4	5%
S1	17	23%
S2	52	71%
Total	73	100%

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 0 responden, pendidikan D3 berjumlah 4 responden atau 5%, pendidikan S1 dengan jumlah 17 responden atau 23% dan 52 responden dengan tingkat pendidikan S2 atau 71% dari jumlah keseluruhan sampel.

Tabel 3 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	%
10 tahun	8	11%
12 tahun	15	21%
15 tahun	31	42%
20 tahun	19	26%
Total	73	100%

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023

Dari tabel 3 menunjukkan jumlah masa kerja responden 10 tahun kerja berjumlah 8 orang atau 11% , 15 responden atau 21% dengan lama kerja 12 tahun, responden yang memiliki 15 tahun masa kerja berjumlah 31 responden atau 42%, sedangkan untuk masa kerja 20 tahun berjumlah 19 responden atau 26%.

1. Estimasi Parameter Model Regresi Ordinal

Pengujian hipotesis dilakukan secara individual atau secara persial. Pengujian hipotesis dengan cara memasukan satu persatu varaibel independen pada variabel dependen, dengan tujuan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap dependen. Hasil uji wald terdapat pada tabel 4 sebagai berikut;

1. Jika nilai signifikansi variabel > 5% (0,05), maka hipotesis (H₀) diterima/. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara individual (persial) tidak mempengaruhi dependen.
2. Jika nilai signifikansi variabel < 5% (0,05), maka hipotesis (H₀) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara individual (persial) mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.4
Parameter Model Regresi Ordinal

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1	Autonomy	.634	.343	3.376	1	.325	1.783
	Kompetensi	.435	.227	7.881	1	.018	1.822
	Keterikatan	.205	.193	1.003	1	.037	1.177
	Constant	-.841	.255	10.865	1	.001	.000

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023

Dengan menggunakan software SPSS versi 22, diperoleh model regresi logistik biner untuk kesiapan generasi X dalam menghadapi lingkungan kerja berwawasan digital pada RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan ialah sebagai berikut :

$$\ln\left(\frac{\pi}{1-\pi}\right) = -841 + 0,634 \text{ Autonomy} + 0,435 \text{ Kompetensi} + 0,205 \text{ Keterikatan}$$

Berdasarkan tabel 4 dapat diperoleh hasil pengujian individual atau persial sebagai berikut;

1. Autonomy

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa diperoleh nilai wald sebesar 3.376 (Sig. 0,325). Nilai signifikansi 0,325 lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak yaitu Autonomy tidak berpengaruh signifikansi dalam menghadapi lingkungan kerja berwawasan digital.

2. Kompetensi

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa diperoleh nilai wald 7.881 (Sig. 0,018). Nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu Kompetensi berpengaruh signifikansi dalam menghadapi lingkungan kerja berwawasan digital.

3. Keterikatan

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa diperoleh nilai wald sebesar 1.003 (Sig. 0,037). Nilai signifikansi 0,037 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu keterikatan berpengaruh signifikan dalam menghadapi lingkungan kerja berwawasan digital.

2. Uji Omnibus Test Of Model Coefficients (Uji Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan melihat nilai signifikan p value pada tabel *Omnibus Tests Of Model Coefficient*.

Tabel 5 Omnibus Tests Of Model Coefficient

Omnibus Tests of Model Coefficients		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	.861	1	.000
	Block	.861	1	.000
	Model	.861	1	.000

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil tabel 5 di peroleh nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau paling sedikit satu variabel prediktor yang berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

3. Koefisien Determinasi (*Pseudo R Square*)

Uji *overall model fit* bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen, statistik yang digunakan berdasarkan fungsi *Likelihood*, pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai -2LL awal dengan -2LL akhir. Jika nilai -2LL *block number* = 0 \geq nilai -2LL *block number* = 1, maka penurunan -2LL menunjukkan bahwa model regresi yang lebih baik (Ghozali Imam, 2019).

Tabel 6 Koefisien Determinasi (*Pseudo R Square*)

Model Summary				
Step	-2 Log likelihood = 0	-2 Log likelihood = 1	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	88.494 ^a	10.865	.012	.017

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023

Hasil output SPSS pada tabel 6 merupakan nilai- 2 log likehood 2LL pada block number = 0 sebesar 88,494 sedangkan -2log likerhood 2LL pada block number =1 sebesar 10,865. Selisih anatar -2LL awal dengan -2LL akhir menunjukkan penurunan sebesar 77,629. Dapat disimpulkan bahwa antara model yang dihipotesiskan telah sesuai (*fit*) dengan data, sehingga penambahan variabel independen ke dalam model menunjukkan bahwa model regresi semakin baik dengan kata lain H_0 diterima.

4. *Goodness Of Fit Test (Hosmer and Lemeshow Test)*

Pengujian ini menggunakan *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test* yang diukur dengan nilai *chi-square*. Dengan tujuan mengetahui apakah hipotesis atau data empiris cocok atau sesuai dengan model. Apabila tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara model dan data, maka model dianggap sesuai. Apabila hasil nilai probabilitas *p value* $\leq 0,05$ (nilai sig) berarti ada perbedaan yang signifikan antara model dengan nilai observasinya sehingga model tidak dapat digunakan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas *p value* $\geq 0,05$ (nilai sig) maka tidak ada perbedaan yang signifikan antara model dengan data, yang berarti model tersebut dapat digunakan.

Tabel 7 Hosmer and Lameshow

Hosmer and Lemeshow Test			
Step	Chi-square	df	Sig.
1	13.779	7	.505

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7 hasil yang diperoleh bahwa uji *Hosmer and Lameshow goodness of fit test* memperoleh hasil chi-square 13,779 dengan tingkat sig sebesar 0.505. dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas *p value* $\geq 0,05$ yaitu 0,505, maka H_0 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra dengan sampel sebanyak 73 pegawai dari jumlah 272 populasi yang ada. Dari hasil sampel yang terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil tabel uji pengaruh variabel secara persial ukuran autonomy tidak tidak berpengaruh secara signifikansi dalam menghadapi lingkungan kerja berwawasan digital. Tetapi kompetensi dari setiap pegawai berpengaruh signifikan dalam menghadapi lingkungan kerja berwawasan digital, dikarenakan kompetensi setiap pegawai sangat penting dalam memahami dan menghadapi lingkungan kerja yang berwawasan digital. Sama halnya dengan keterikatan yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh signifikan dalam menghadapi lingkungan kerja berwawasan digital.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Supriyansyah, 2021) dengan judul pengaruh literasi digital terhadap kesiapan kerja generasi X, dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh signifikan terhadap kesiapan generasi X dalam bekerja. Menurut (Meske, 2019) lingkungan kerja berwawasan digital merupakan penerimaan individu ditempat kerja terhadap proses digitalisasi dan perkembangan teknologi yang ada, yang di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, otonomi, kompetensi dan keterkaitan. Dengan adanya ketiga itu dapat mempengaruhi tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa otonomi, kompetensi dan keterkaitan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja berwawasan digital pada generasi X di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Prov. Sumatera Selatan.

KESIMPULAN

1. Diketahui bahwa Autonomy diperoleh nilai wald sebesar 3.376 (Sig. 0, 325). Nilai signifikansi 0,325 lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak yaitu Autonomy tidak berpengaruh signifikansi dalam menghadapi lingkungan kerja berwawasan digital.
2. Diketahui bahwa Kompetensi diperoleh nilai wald 7.881 (Sig. 0,018). Nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu Kompetensi berpengaruh signifikansi dalam menghadapi lingkungan kerja berwawasan digital.
3. Diketahui bahwa Keterikatan diperoleh nilai wald sebesar 1.003 (Sig. 0,037). Nilai signifikansi 0,037 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu keterikatan berpengaruh signifikan dalam menghadapi lingkungan kerja berwawasan digital.

SARAN

1. Bagi RSUD Siti Fatimah Az-Zahra
Diharapkan pihak RSUD Siti Fatimah Az-Zahra memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai secara rutin, agar pegawai dapat lebih memahami mengenai pekerjaan yang diberikan, serta meningkatkan kompetensi dalam bidang lingkungan kerja yang berwawasan digital.
2. Bagi Akademis dan Penelitian Peneliti selanjutnya
Diharapkan penelitian ini dapat melanjutkan penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang berwawasan digital, sehingga dapat menjadi acuan dan bermanfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan dan disarankan agar dapat menambah variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2010). Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi Bmt Di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*.
- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau.
- Dasgupta et al., 2012. Effects of Meal Preparation Training on Body Weight, Glycemia, and Blood Pressure: Results of a Phase 2 Trial in Type 2 Diabetes. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* 2012, 9:125.
- Handayani, Rini.2007. Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Sistem Informasi dan Penggunaan Sistem Informasi (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta). Semarang : Tesis Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Jansen, D., Kojo, C., & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2989–2998.
- Mayana, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Guna Abdi Wisesa. *Jurnal*, 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Meske, C. (2019). Digital Workplace Transformation – on the Role of Self-Determination in the. *ECIS 2019 Proceedings, May, 2–8*. https://aisel.aisnet.org/ecis2019_rp Recommended
- Putri, R. Y., & Supriansyah, S. (2021). Pengaruh Literasi Digital terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Sekolah Menengah Kejuruan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3007–3017. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1055>
- Saputri, D. E. K. A. (2023). *PALEMBANG DALAM MENGHADAPI TRANSFORMASI DIGITAL Disusun Oleh* : Subandowo, M. (2017). Peradaban dan Produktivitas dalam Perspektif Bonus Demografi serta Generasi Y dan Z. *SOSIOHUMANIKA: Jurnal Pendidikan Sains Sosial Dan Kemanusiaan*, 10(2), 191–208. www.mindamas-journals.com/index.php/sosiohumanika
- Utami, S., Susanto, B., & Suhartin, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Konvensional Kediri). *Management Studies and ...*, 4(2), 1082–1091. <https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/view/1613%0Ahttps://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/download/1613/1059>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Malhotra, A. (2005). E-S-QUAL a multipleitem scale for assessing electronic service quality. *Journal of Service Research*, 7(3), 213–233.
- Septiani R., Handayani Putu W., Azzahro F., (2017). Factor That Affecting Behavioral Intention In Online Transportation Service: Case Study of Gojek. *Science Direct. Procedia Computer Science* 124 (2017) 504–512.