

# Pengaruh Budaya Digital Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Len Industri (Persero)

Azlya Rahmadani Nur Arifah<sup>1</sup>, Anita Silvianita<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia,  
azlyarahmadani@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

## Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk mencari tahu sejauh mana budaya digital dan lingkungan kerja nonfisik memengaruhi kinerja karyawan pada PT Len Industri (Persero). Dalam menghadapi transformasi digital yang terus berkembang serta hubungan kerja antar karyawan, penting untuk mengevaluasi sejauh mana budaya digital dan lingkungan kerja nonfisik berperan dalam menunjang efektivitas kerja karyawan di perusahaan ini.

Metode dalam riset ini bersifat kuantitatif secara pendekatan deskriptif kausalitas. Pemungutan sampel melalui teknik Non-Probability Sampling, khususnya metode Purposive Sampling, dengan menyebarkan kuesioner pada 184 karyawan tetap PT Len Industri (Persero) sebagai responden. Data yang diperoleh dianalisis untuk mendeskripsikan penerapan budaya digital dan kondisi lingkungan kerja nonfisik di perusahaan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan metode analisis deskriptif dan regresi linear berganda.

Temuan penelitian memperlihatkan akan hal budaya digital dan lingkungan kerja nonfisik mampu memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Len Industri (Persero). Alhasil bertambah optimalnya penerapan kedua faktor tersebut, semakin baik pula tingkat kinerja yang dicapai oleh para karyawan di PT Len Industri (Persero).

**Kata kunci:** Budaya Digital, Lingkungan Kerja Nonfisik, Kinerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Dalam era transformasi digital yang berkembang pesat, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi melalui penguatan budaya kerja berbasis teknologi dan membangun lingkungan kerja yang menunjang kenyamanan serta produktivitas karyawan. Sumber daya manusia menjadi aset strategis yang berperan krusial dalam mendukung kelancaran operasional serta pencapaian tujuan perusahaan. PT Len sebagai BUMN yang bergerak di sektor teknologi pertahanan, energi, dan transportasi dalam melawan tantangan dalam *maintain* efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan di tengah dinamika dan kompleksitas kerja. Menurut Sugiarti (2023), Kinerja pegawai merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadi acuan bagi perusahaan.

Hasil evaluasi kinerja melalui Sasaran Kerja Individu (SKI) dalam tiga tahun terakhir menunjukkan penurunan jumlah karyawan dengan kategori "Sangat Baik", yang mengindikasikan perlunya peningkatan dalam pengelolaan kinerja karyawan. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk mengevaluasi faktor-faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja, khususnya budaya digital dan lingkungan kerja nonfisik. Edison et al. (2016) menyebutkan jika komunikasi, sistem atau prosedur, kompetensi, pemimpin, motivasi, kepemimpinan, pengakuan, budaya, kompensasi, dan lingkungan mampu memengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian Falah et al. (2023), menunjukkan terdapat kombinasi antara penerapan budaya digital dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung perilaku kerja positif dapat menjadi kunci dalam mendorong kinerja karyawan yang optimal.

PT Len Industri telah menerapkan transformasi digital melalui berbagai kebijakan seperti digitalisasi proses kerja, pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi, seperti sistem ERP dan e-kinerja, pelatihan teknologi berbasis *e-learning*, serta penguatan nilai inti AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Kemudian, dalam membangun lingkungan kerja nonfisik yang kondusif, perusahaan menyelenggarakan program seperti *Employee Gathering*, *Town Hall Meeting*, Webinar Internal, serta Forum Karyawan guna memperkuat komunikasi, keterlibatan, dan kenyamanan psikis di lingkungan kerja.

Buvat et al. (2017), mendefinisikan budaya digital sebagai sekumpulan atribut kultural yang mencerminkan bagaimana organisasi mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi dalam proses kerja, mencakup dimensi seperti *innovation*, *collaboration*, *open culture*, *digital-first mindset*, dan *data-driven decision making*. Budaya ini tidak hanya menyangkut penggunaan alat digital, tetapi juga melibatkan cara berpikir dan nilai-nilai kerja yang inovatif dan kolaboratif. Di sisi lain, Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja nonfisik terdiri dari aspek psikologis dan sosial yang berkaitan

dengan hubungan antar karyawan, komunikasi efektif, dukungan atasan, juga perasaan aman dan diakui, yang secara langsung berpengaruh terhadap kenyamanan kerja dan kinerja.

Hasil pra-penelitian pada karyawan PT Len Industri (Persero) menunjukkan bahwa mayoritas responden merasakan manfaat positif dari penerapan budaya digital, khususnya dalam dimensi inovasi dan fleksibilitas teknologi. Namun, dimensi *data-driven decision making* masih perlu diperkuat. Di sisi lain, lingkungan kerja nonfisik dinilai cukup baik oleh sebagian besar karyawan, terutama dalam hal hubungan sosial dan komunikasi. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan pada aspek dukungan emosional dari atasan.

Penelitian ini juga diperkuat oleh studi terdahulu, seperti Rahmawati (2021) yang menemukan budaya digital berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan sebesar 39,5%. Penelitian Solihah & Silvianita (2021) memaparkan lingkungan kerja nonfisik berimplikasi baik terhadap kinerja, maka mampu mewujudkan kondisi kerja yang harmonis juga meningkatkan keterlibatan karyawan. Selain itu, penelitian Putri et al. (2024) juga mengungkap budaya digital terdapat pengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 26%.

Meskipun PT Len Industri (Persero) sendiri memiliki program-program yang mendukung dalam melakukan kinerja karyawan, namun penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi efektivitas dari budaya digital dan lingkungan kerja nonfisik. Maka hal ini menimbulkan perhatian lebih untuk dikaji dalam mengetahui seberapa besar "Pengaruh Budaya Digital dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Len Industri (Persero)". Penelitian ini sekiranya dapat sebagai acuan menyusun kebijakan strategis perusahaan guna membangun lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan mampu mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah langkah terencana dengan tujuan untuk merekrut, mengoptimalkan, serta *maintain* tenaga kerja berdampak memberikan keterlibatan maksimal dalam memenuhi kepentingan organisasi. Hasibuan (2017) mendefinisikan MSDM sebagai gabungan antara pengetahuan dan seni dalam mengatur hubungan serta peran pekerja agar proses kerja berlangsung secara efektif dan efisien. Selain itu, Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa manajemen SDM mencakup fungsi-fungsi seperti pengorganisasian, pemberhentian, perencanaan, kedisiplinan, pengarahan, pemeliharaan, pengendalian, pengintegrasian, pengadaan tenaga kerja, kompensasi dan pengembangan, demikian berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

### B. Budaya Digital

pengendalian, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi

Budaya digital adalah seperangkat nilai, kepercayaan, serta praktik kerja yang mendorong pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kolaborasi dalam organisasi. Menurut Buvat et al. (2017) budaya digital terdiri dari tujuh dimensi utama, yaitu *Innovation, Customer Centricity, Data-Driven Decision-Making, Agility and Flexibility, Collaboration, Digital First Mindset dan Open Culture*. Penelitian Azra et al. (2024) mendukung budaya digital mampu meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam transformasi digital yang berimplikasi baik terhadap kemampuan dan kinerja.

### C. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik merujuk pada aspek sosial, emosional, dan psikologis dalam lingkungan organisasi yang memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor seperti hubungan sosial, dukungan atasan, dan komunikasi efektif menjadi peran penting dalam menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini diperkuat oleh Wursanto (2009) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang sehat secara nonfisik dapat menciptakan motivasi kerja, loyalitas, dan menurunkan tingkat stres kerja.

### D. Kinerja Karyawan

Robbins & Judge (2015) kinerja karyawan adalah *output* dalam melaksanakan pekerjaan didasari dengan kententuan yang diterapkan pada pekerjaan tersebut. Hasil penelitian Hindami & Silvianita (2023) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan, karena berdampak pada citra dan performa perusahaan itu sendiri.

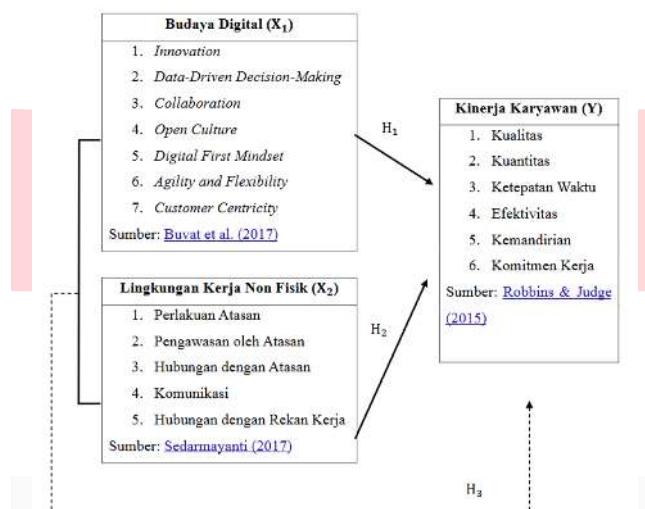
### E. Hubungan Budaya Digital terhadap Kinerja Karyawan

Budaya digital terbukti memengaruhi signifikan pada kinerja karyawan melalui peningkatan efisiensi, kolaborasi, dan inovasi kerja. Penelitian oleh Rahmawati (2021) menunjukkan bahwa budaya digital berkontribusi sebesar 39,5% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Putri et al. (2024) juga menunjukkan pengaruh positif serta signifikan budaya digital terhadap kinerja sebesar 26%, terutama melalui dimensi *agility* dan *open culture*.

#### F. Hubungan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja nonfisik sehat mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Solihah & Silvianita (2021) menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja nonfisik berdampak signifikan pada kinerja yang berasal dari faktor hubungan interpersonal dan komunikasi terbuka. Hasil dari penelitian Firmansyah & Wahyuningtyas (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja nonfisik berperan dalam menentukan niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik yang kondusif dapat mendukung peningkatan kinerja dan retensi karyawan.

#### G. Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir  
Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

$H_1$  : Budaya Digital berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_2$  : Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_3$  : Budaya Digital dan Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

#### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode secara kuantitatif dengan jenis deskriptif. Pemungutan sampel dengan metode non-probability sampling melalui pendekatan purposive sampling, serta kriteria sampel adalah karyawan tetap yang menjadi sampelnya. Sebanyak 184 karyawan PT Len Industri (Persero) dijadikan sebagai responden. Pemungutan data dengan penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert 1-5. Data akan diolah secara deskriptif untuk mendeskripsikan keadaan masing-masing variabel pada perusahaan tersebut. Analisis statistik pada penelitian menggunakan SPSS 27 for windows. Analisis ini mencakup pengujian asumsi klasik, analisis linear berganda, hipotesis, dan penghitungan koefisien determinasi.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Uji Validitas

Sugiyono (2024:121) menyatakan bahwa, validitas menunjukkan kecocokan data yang didapatkan dengan kondisi sesungguhnya pada objek penelitian untuk tingkat ketepatan data. Pengujian validitas dan reliabilitas nilai r tabel digunakan signifikansi 5% (0,05) berdasarkan 184 responden sebagai sampel penelitian. Dengan nilai r tabel yang ditetapkan sebesar 0,1447, dimana suatu item pernyataan valid apabila nilai rhitung  $> 0,1447$ , namun dianggap tidak valid apabila nilai rhitung  $< 0,361$ .

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Budaya Digital (X1)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Digital (X1)	X1.1	.603**	0,1447	Valid
	X1.2	.508**	0,1447	Valid
	X1.3	.580**	0,1447	Valid
	X1.4	.535**	0,1447	Valid
	X1.5	.551**	0,1447	Valid
	X1.6	.438**	0,1447	Valid
	X1.7	.511**	0,1447	Valid
	X1.8	.423**	0,1447	Valid
	X1.9	.583**	0,1447	Valid
	X1.10	.599**	0,1447	Valid
	X1.11	.513**	0,1447	Valid
	X1.12	.677**	0,1447	Valid
	X1.13	.575**	0,1447	Valid
	X1.14	.574**	0,1447	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Hasil pada Tabel 1 seluruh nilai *Corrected Item-Total Correlation* setiap pertanyaan melebihi nilai *r tabel*, sehingga seluruh variabel budaya digital ditandakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Nonfisik (X2)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Nonfisik (X2)	X2.1	.678**	0,1447	Valid
	X2.2	.656**	0,1447	Valid
	X2.3	.455**	0,1447	Valid
	X2.4	.574**	0,1447	Valid
	X2.5	.626**	0,1447	Valid
	X2.6	.629**	0,1447	Valid
	X2.7	.566**	0,1447	Valid
	X2.8	.649**	0,1447	Valid
	X2.9	.654**	0,1447	Valid
	X2.10	.616**	0,1447	Valid
	X2.11	.604**	0,1447	Valid
	X2.12	.650**	0,1447	Valid
	X2.13	.597**	0,1447	Valid
	X2.14	.608**	0,1447	Valid
	X2.15	.640**	0,1447	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Hasil pada Tabel 2 seluruh nilai *Corrected Item-Total Correlation* setiap pertanyaan melebihi nilai *r tabel*, sehingga seluruh pada variabel lingkungan kerja nonfisik ditandakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.547**	0,1447	Valid
	Y.2	.464**	0,1447	Valid
	Y.3	.459**	0,1447	Valid
	Y.4	.467**	0,1447	Valid
	Y.5	.376**	0,1447	Valid
	Y.6	.487**	0,1447	Valid
	Y.7	.276**	0,1447	Valid
	Y.8	.415**	0,1447	Valid
	Y.9	.440**	0,1447	Valid
	Y.10	.431**	0,1447	Valid
	Y.11	.548**	0,1447	Valid
	Y.12	.539**	0,1447	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Hasil pada Tabel 3 seluruh nilai *Corrected Item-Total Correlation* setiap pertanyaan melebihi nilai *rtable*, sehingga seluruh pada variabel kinerja karyawan ditandakan valid.

#### B. Uji Reliabilitas

Koefisien *Cronbach Alpha* alat yang dipakai untuk memeriksa tingkat reliabilitas atau konsistensi suatu instrumen penelitian terutama pada kuesioner yang menggunakan skala likert. Menurut Rani & Arlianti (2024), menyatakan bahwa nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  dinyatakan reliabel.

*Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas*

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Digital (X1)	0,821	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Nonfisik (X2)	0,879	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,646	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Hasil pada Tabel 4 mengindikasikan bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel  $\geq$  nilai 0,6, sehingga seluruh item variabel tersebut reliabel.

#### C. Analisis Deskriptif

Hasil penelitian dengan 14 pernyataan untuk variabel Budaya Digital (X1) menunjukkan bahwa budaya digital yang diterapkan di PT Len Industri (Persero) berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan merasakan manfaat dari penerapan teknologi dalam mendukung kolaborasi, keterbukaan, dan inovasi kerja. Secara keseluruhan, hasil responden menunjukkan persentase 79,82% yang tergolong kategori Baik, menunjukkan bahwa budaya digital telah diimplementasikan dengan cukup efektif dan berperan dalam meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja karyawan.

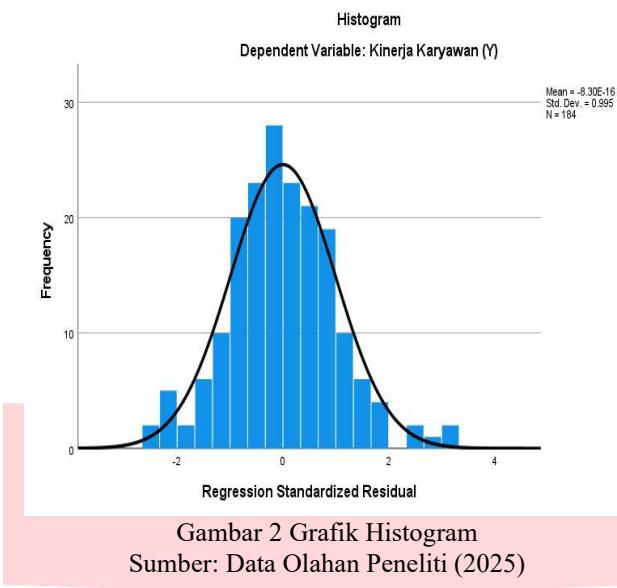
Hasil penelitian dengan 15 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja Nonfisik (X2), diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja nonfisik di PT Len Industri (Persero) memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar responden merasakan suasana kerja yang komunikatif, adanya dukungan dari atasan, serta hubungan yang harmonis antar rekan kerja. Secara keseluruhan, hasil responden menunjukkan persentase 80%, yang juga masuk dalam kategori Baik. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik telah mendukung terciptanya kenyamanan psikologis dan relasi kerja yang sehat di lingkungan organisasi.

Selanjutnya, hasil penelitian dengan 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan jika kinerja karyawan di PT Len Industri (Persero) tergolong optimal. Karyawan dinilai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta bekerja secara mandiri maupun kolaboratif. Secara keseluruhan, persentase hasil responden adalah 80,14%, yang tergolong Baik, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan secara umum telah berjalan dengan efektif dan produktif dalam mendukung tujuan organisasi.

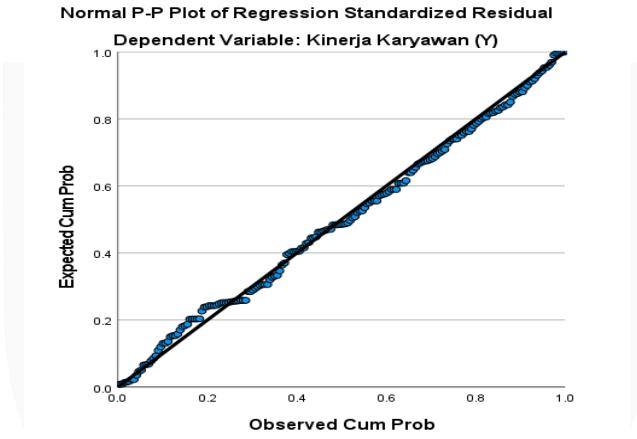
#### D. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas Grafik

Ghozali (2018:161), mengutarakan jika data yang dapat dikatakan berdistribusi normal didasarkan analisis grafik apabila titik-titik data memencar mengikuti garis diagonal pada plot, atau jika bentuk histogram residual menyerupai distribusi normal, di mana garis diagonal tersebut merepresentasikan pola data sebenarnya.



Hasil Gambar 2 menunjukkan histogram hasil uji mengikuti pola distribusi normal, yang ditandai dengan bentuk menyerupai kurva lonceng dan tidak ada indikasi kemiringan ke kiri atau ke kanan.



Gambar 3 Grafik Normal P.P Plot of Regression Standardized Residual  
Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Hasil Gambar 3 memvisualisasikan *dot* di sepanjang garis diagonal serta cenderung selaras arahnya, maka disimpulkan data tersebut memenuhi kriteria distribusi normal.

## 2. Uji Normalitas Statistik

Ghozali (2018:161) mengemukakan bahwa uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS) menggunakan SPSS, dinyatakan distribusi normal jika nilai signifikansi atau nilai *Asymptotic Significance* > 0,05 atau 5%.

Tabel 5 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	184
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.16750567
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.035
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.401
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.388
	Upper Bound	.414

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sejumlah 0,200. Dikarenakan memiliki nilai > signifikansi 0,05, maka variabel residualnya berdistribusi normal.

### 3. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:107) mengemukakan uji multikolinearitas dengan maksud mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan kuat antar variable bebas dalam model regresi. Maka dinyatakan tidak adanya multikolinearitas apabila nilai VIF  $\leq 10$  atau nilai toleransi  $\geq 0.10$ .

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.347	.283	8.294	<.001		
	Budaya Digital (MEAN_X1)	.369	.068	.396	5.459	<.001	.860 1.162
	Lingkungan Kerja Nonfisik (MEAN_X2)	.056	.057	.290	4.417	<.001	.860 1.162

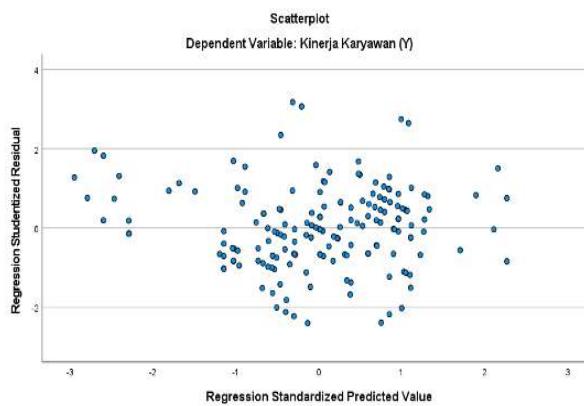
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (MEAN\_Y)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa variabel Budaya Digital dan Lingkungan Kerja Nonfisik memiliki nilai VIF sebesar 1,162 dengan nilai tolerance 0,860. Hasil ini mengindikasikan tidak ada korelasi kuat antara variabel bebas dalam model regresi.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) mengutarakan uji heteroskedastisitas bertujuan menggambarkan ada atau tidaknya keseragaman varian residual antar pengamatan pada model regresi. Kondisi dimana variansi residual konsisten antar observasi dikenal sebagai homoskedastisitas, sementara ketika terjadi ketidakkonsistenan variansi residual antar observasi disebut sebagai heteroskedastisitas.



Gambar 4 Diagram Pancar (Scatterplot)  
Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar 4 diketahui diagram pencar tidak menunjukkan pola yang seragam, sehingga dapat dikonfirmasi data penelitian terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

#### E. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Regresi Linear Berganda

Ghozali (2018) menyatakan uji regresi linear berganda bertujuan demi melihat seberapa besar kaitan antara satu variabel dependent terhadap dua atau lebih variabel independent.

Tabel 7 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	2,347	.283	8,294	<.001
	Budaya Digital (MEAN_X1)	.369	.068	.396	5,459
	Lingkungan Kerja Nonfisik (MEAN_X2)	.056	.057	.290	4,417

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (MEAN\_Y)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Melalui Tabel 7 ditunjukkan bahwa kinerja karyawan akan mencapai 2,347 ketika budaya digital dan lingkungan kerja nonfisik keduanya berada pada nilai nol, berdasarkan nilai konstan 2,347. Dengan nilai positif 0,369 untuk koefisien regresi budaya digital, dapat dikatakan setiap meningkatnya 1% pada budaya digital dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 36,9% satuan. Kemudian, koefisien regresi lingkungan kerja nonfisik bernilai positif 0,056, yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel ini berpotensi mengembangkan kinerja karyawan sebesar 5,6% satuan.

##### 2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Ghozali (2018:98) menyatakan uji t dilakukan guna menguji besarnya pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak. Pada tingkat signifikansi 5%, variabel bebas berdampak signifikan pada variabel terikat. Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan variabel budaya digital berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y dengan nilai  $t_{hitung} 5,459 > t_{tabel} 1,973$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan variabel lingkungan kerja nonfisik berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y secara parsial dengan nilai  $t_{hitung} 4,417 > t_{tabel} 1,973$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

##### 3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Ghozali (2018:98) mengungkapkan jika uji F berfungsi menilai pengaruh variabel independent secara bersamaan terhadap variabel dependent. Kriteria jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak. Tingkat signifikansi 5%, variabel bebas bersamaan berdampak signifikan pada variabel terikat.

Tabel 8 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	6.509	2	3.255	20.214
	Residual	29.143	181	.161	
	Total	35.652	183		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (MEAN\_Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Nonfisik (MEAN\_X2), Budaya Digital (MEAN\_X1)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 8 membuktikan bahwa secara simultan, variabel X memberi pengaruh signifikan dengan variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan nilai F-hitung  $20,214 > F\text{-tabel } 3,05$ , serta tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Sehingga,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2018) menjelaskan  $R^2$  untuk “mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat”.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.521	3.185

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Nonfisik (X2), Budaya Digital (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Hasil Tabel 9 diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,526 atau 52,1%, yang berarti Budaya Digital dan Lingkungan Kerja Nonfisik mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebanyak 52,1%, selebihnya 47,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Disimpulkan dari hasil penelitian pengaruh budaya digital dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan pada PT Len Industri (Persero):

1. Budaya Digital di PT Len Industri (Persero) berada dalam kategori baik.
2. Lingkungan Kerja Nonfisik di PT Len Industri (Persero) berada dalam kategori baik.
3. Kinerja Karyawan pada PT Len Industri (Persero) tergolong baik.
4. Budaya digital berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Makin tinggi penerapan budaya digital, makin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja nonfisik juga berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Makin baik lingkungan kerja nonfisik, makin baik pula kinerja yang dicapai karyawan.
6. Budaya digital dan lingkungan kerja nonfisik memengaruhi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Len Industri (Persero).

### Saran

Pada penelitian di kemudian hari, dianjurkan supaya mempertimbangkan variable lainnya, yaitu kompensasi, hubungan interpersonal, kepuasan kerja, pengembangan karir, dan komunikasi, sehingga dapat menhadirkan pengetahuan yang mendalam terkait hal-hal yang berimplikasi pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian pada masa mendatang sebaiknya dilakukan dengan cakupan yang lebih luas, baik dari sisi jumlah responden maupun wilayah penelitian, agar hasilnya lebih representatif dan dapat diaplikasikan pada berbagai jenis organisasi dan sektor industri.

## REFERENSI

- Azra, A. D., Rubiyanti, N., Silvianita, A., & Widodo, A. (2024). The Effect of Digital Culture on Employee Performance: A Conceptual Paper. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 2(5), 467–476. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v2i5.9162>
- Buvat, J., Crummenerl, C., Kar, K., Sengupta, A., Solis, B., Abound, C., & Aoufi, H. El. (2017). *The Digital Culture Challenge: Closing the Employee-Leadership Gap*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Falah, A. M., Winarno, A., & Silvianita, A. (2023). The Effect Of Digital Culture And Work Behaviour On Employee Performance And Its Impact On Organizational Performance In Higher Education. *IRJEMS International Research Journal of Economics and Management Studies*, 1(1), 1–4.
- Firmansyah, I., & Wahyuningtyas, R. (2025). Staying or Leaving? An Indonesian Perspective on Turnover Intention Among Gen Z Employees. *International Journal of Environmental Sciences*, 78–91.
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara*. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Hindami, G. I., & Silvianita, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Utility PT. South Pacific Viscose. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 2781–2789.
- Putri, S. N., Fauziah Afriyani, & Muhammad Bahrul Ulum. (2024). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fokus Ritel Nusaprima Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1330–1338. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2303>
- Rahmawati, A. (2021). *Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Ipt)*. Telkom University.
- Rani, H. A., & Arlianti, N. (2024). *Dasar-Dasar Statistika Dan Probabilitas Dalam Ilmu Sains*. Deepublish Digital.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati & F. Sirait, Eds.; 16th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Solihah, I. P., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Tirta Investama Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 1301–1313.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber daya Manusia: Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif* (1st ed.). PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* (2nd ed.). ANDI.