



Pengaruh Dampak Era Digital, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Karyawan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan pada Perusahaan PT Indogadai Prima di Cabang Kota Tangerang

Widya Setya Ningrum^{1*}, Syaiful Anwar²

¹⁻²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail : 2131511046@student.budiluhur.ac.id^{1*}, syaiful.anwar@budiluhur.ac.id²

Alamat : Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petungkana Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260

*Penulis Korespondensi

Abstract. *This study aims to determine whether there is an influence on the Impact of the Digital Era (X1), Organizational Culture (X2), and Employee Involvement (X3) on Employee Work Efficiency (Y) at PT Indogadai Prima Tangerang City Branch. The research used in this study is quantitative, with a non-probability sampling technique. The sample consisted of 100 respondents representing different job positions, ranging from area managers, store heads, cashiers, to sales clerks. Data were collected through a structured questionnaire using a Likert scale. Furthermore, the data analysis applied descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, and the coefficient of determination using SPSS version 25. The results of this study indicate that the Impact of the Digital Era has a positive but not significant effect on Employee Work Efficiency, Organizational Culture has a significant effect on Employee Work Efficiency, while Employee Involvement does not significantly influence Employee Work Efficiency. Among the independent variables, Organizational Culture is the most influential factor in determining employee efficiency. The findings highlight the importance of strengthening organizational culture to enhance efficiency while ensuring that digital transformation is implemented with strategies that reduce resistance and increase adaptability. This research contributes theoretically to the study of human resource management in the digital transformation era and provides practical recommendations for companies in developing policies to optimize employee efficiency.*

Keywords: *Digital Era Impact, Organizational Culture, Employee Engagement, Employee work efficiency, Employee Involvement.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh terhadap Dampak Era Digital (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Efisiensi Kerja Karyawan (Y) di PT Indogadai Prima Cabang Kota Tangerang. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel non-probabilitas. Sampel terdiri dari 100 responden yang mewakili posisi pekerjaan yang berbeda, mulai dari manajer area, kepala toko, kasir, hingga petugas penjualan. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert. Selanjutnya, analisis data menerapkan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji-t, dan koefisien penentuan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dampak Era Digital memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan, Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan, sedangkan Keterlibatan Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan. Di antara variabel independen, Budaya Organisasi merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan efisiensi karyawan. Temuan ini menyoroti pentingnya memperkuat budaya organisasi untuk meningkatkan efisiensi sambil memastikan bahwa transformasi digital diterapkan dengan strategi yang mengurangi resistensi dan meningkatkan kemampuan beradaptasi. Penelitian ini secara teoritis berkontribusi pada kajian manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital dan memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan untuk mengoptimalkan efisiensi karyawan.

Kata kunci: Dampak Era Digital, Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Efisiensi kerja karyawan, Keterlibatan Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Globalisasi adalah proses perubahan global yang meliputi aspek ekonomi, politik, budaya, dan ideologi, yang berkembang pesat dan mengubah kehidupan masyarakat di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Globalisasi menghilangkan batas wilayah geografis dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi seperti internet dan satelit, sehingga mempercepat arus informasi dan interaksi global yang berdampak pada perubahan nilai dan pola pikir masyarakat (Ishak Shari, 2000; Harshita Aini Haroon, 2004).

Seiring dengan globalisasi, digitalisasi menjadi tren utama yang mengubah sektor industri seperti media, perbankan, dan telekomunikasi dengan menggantikan proses manual ke sistem otomatis berbasis teknologi digital (Aagaard et al., 2019; Hiekkänen et al., 2015). Perkembangan ini menandai pergeseran besar dalam perilaku dan budaya kerja masyarakat yang didorong oleh revolusi informasi (Toffler, 1990; Bell, 1979).

Era digital membawa pengaruh signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam dunia kerja dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang kini menuntut adaptasi cepat dan pengambilan keputusan berbasis data (Prezita et al., 2024; Iswandi & Kuswinarno, 2020). Digitalisasi dalam pengelolaan SDM meningkatkan efisiensi operasional melalui otomatisasi dan teknologi seperti HRIS dan big data, namun perubahan ini juga dapat menimbulkan tantangan seperti resistensi dan penurunan motivasi karyawan jika tidak dikelola dengan baik (Gregolinska et al., 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh dampak era digital, budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan terhadap perubahan MSDM serta implikasinya terhadap efisiensi kerja karyawan. Variabel independen yang digunakan adalah dampak era digital, budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan, sedangkan efisiensi kerja karyawan menjadi variabel dependen. Populasi penelitian mencakup 100 karyawan PT Indogadai Prima cabang Kota Tangerang dengan pengumpulan data pada Mei hingga Juni 2025. Diharapkan hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam mengembangkan strategi MSDM di era transformasi digital.

2. KAJIAN TEORI

Efisiensi Kerja Karyawan

Efisiensi adalah kemampuan organisasi atau individu dalam menyelesaikan tugas secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya seminimal mungkin, seperti waktu, tenaga, dan biaya (Apriani et al., 2024). Efisiensi kerja karyawan mengacu pada pelaksanaan tugas sesuai target kualitas dan kuantitas dengan meminimalkan pemborosan sehingga tujuan

tercapai maksimal (Shofiana Syam, 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan digitalisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap efisiensi kerja karyawan (Amelia, 2025).

Dampak Era Digital

Dampak era digital adalah fase percepatan digitalisasi dalam berbagai aspek kehidupan, yang mempermudah dan mempercepat akses informasi secara signifikan serta mengaburkan batas ruang dan waktu komunikasi (Harry Saptarianto et al., 2024; Lelu Ngongo et al., 2019). Era digital mendorong perubahan sosial, ekonomi, dan organisasi melalui teknologi informasi dan komunikasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan karakteristik dan nilai yang melekat dalam organisasi yang tercermin dalam perilaku anggota serta memengaruhi pola komunikasi dan tujuan organisasi (Wahyuddin, 2022). Budaya ini bersifat deskriptif dan memandu anggota dalam penyesuaian perilaku agar diterima secara sosial dalam lingkungan kerja (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah tingkat komitmen dan partisipasi aktif individu dalam organisasi, menunjukkan rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap keberhasilan perusahaan. Karyawan yang terlibat memiliki loyalitas dan motivasi untuk berkontribusi secara optimal (Bintang et al., 2024).

Pengaruh Dampak Era Digital terhadap Efisiensi Kerja Karyawan

Era digital membawa perubahan signifikan dalam cara kerja melalui otomasi, penggunaan teknologi informasi, dan sistem digital yang mempermudah proses kerja. Digitalisasi memungkinkan peningkatan kecepatan, akurasi, dan efektivitas pelaksanaan tugas sehingga efisiensi kerja karyawan dapat meningkat. Penggunaan platform digital untuk monitoring kinerja, pengolahan data secara real-time, serta otomatisasi tugas administratif membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sumber daya lebih minimal. Oleh karena itu, dampak era digital diperkirakan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan di PT Indogadai Prima.

H1: Dampak era digital berpengaruh terhadap efisiensi kerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efisiensi Kerja Karyawan

Budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan kolaboratif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang mendukung inovasi dan kerja sama membantu mengurangi hambatan dalam proses kerja dan meningkatkan koordinasi antar tim. Budaya yang tepat memungkinkan optimalisasi potensi karyawan sehingga efisiensi kerja meningkat secara signifikan dalam perusahaan.

H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap efisiensi kerja karyawan

Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan

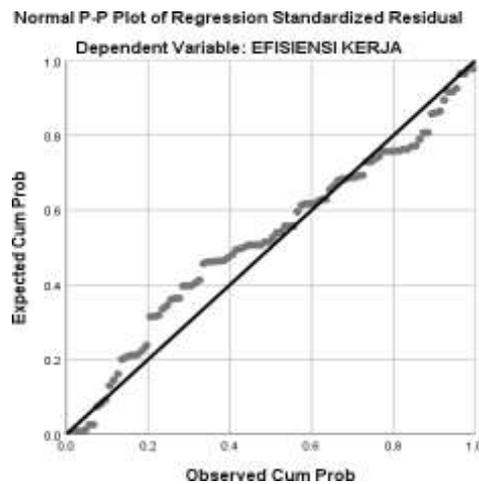
Keterlibatan karyawan mencerminkan tingkat komitmen, antusiasme, dan fokus tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang berdampak pada kualitas serta kuantitas hasil kerja. Karyawan yang terlibat secara aktif lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas dan berkontribusi pada proses kerja yang lebih efisien. Dengan tingkat keterlibatan yang tinggi, diharapkan efisiensi kerja karyawan pada PT Indogadai Prima mengalami peningkatan yang signifikan.

H3: Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap efisiensi kerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling*, populasi penelitian ini di PT. Indogadai Prima yang berjumlah 100 pegawai terdiri dari Area Manager, Kepala Toko , Kasir dan Pramuniaga. Analisis dapat dilakukan melalui serangkaian uji, dimulai uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji realibitas. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikoneritas. Kemudian untuk mengetahui apakah terdapat berpengaruh variabel independen terhadap dependen , dilakukan uji t selanjutnya, dilakukan analisis koefisien determinasi untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.semua data dilakukan menggunakan software SPSS 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAAN



Gambar 1. Hasil Uji Nilai Grafik P-plot.

Pada gambar diatas dilihat hasil output SPSS Normal P-P Plot, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov. Jika $Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika $Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal

Tabel 1. Hasil one- sample Kolmogorov-smirnov test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03179509
Most Extreme Differences	Absolute	.026
	Positive	.084
	Negative	-.026
Test Statistic		.026
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai $Asymp. Sig (2-tailed)$ sebesar $0,200 > 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas.

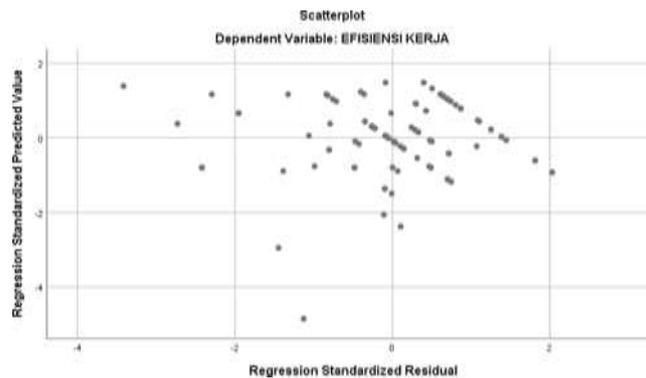
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.115	1.352		2.305	.023		
	DAMPAK ERA DIGITAL	.177	.100	.210	1.765	.081	.501	1.996
	BUDAYA ORGANISASI	.222	.097	.305	2.284	.025	.396	2.528
	KETERLIBATAN KARYAWAN	.132	.135	.119	.979	.330	.477	2.098

a. Dependent Variable: EFISIENSI KERJA

Sumber : SPSS V.25

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Sumber : SPSS V.25

Pada gambar 2 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3. output Coefficients dari analisis regresi linear berganda (SPSS).

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.115	1.352		2.305	.023		
	DAMPAK ERA DIGITAL	.177	.100	.210	1.765	.081	.501	1.996
	BUDAYA ORGANISASI	.222	.097	.305	2.284	.025	.396	2.528
	KETERLIBATAN KARYAWAN	.132	.135	.119	.979	.330	.477	2.098

a. Dependent Variable: EFISIENSI KERJA

Konstanta 3,115 artinya jika Dampak era digital, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan 0 (tidak ada penambahan), maka Efisiensi kerja karyawan bernilai sebesar 3,115 Koefisien regresi variabel Dampak era digital sebesar 0,177. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1% nilai akan mengakibatkan peningkatan Efisiensi kerja karyawan bernilai sebesar 17,7% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,222. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1% nilai akan mengakibatkan peningkatan Efisiensi kerja karyawan bernilai sebesar 22,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Koefisien regresi variabel dan Keterlibatan Karyawan sebesar 0,132. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1% nilai akan mengakibatkan peningkatan Efisiensi kerja karyawan bernilai sebesar 13,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinan (Adjusted R²)

Tabel 4.

Uji Koefisien Determinan (Adjusted R²).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.300	2.063

a. Predictors: (Constant), KETERLIBATAN KARYAWAN , DAMPAK ERA DIGITAL, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: EFISIENSI KERJA

Sumber : SPSS v.25

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika variabel bebas lebih dari satu gunakan Adjust R Square. Berdasarkan tabel 4.22 terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan/Kd/Adjusted R Square menunjukkan 0,300 artinya sebesar 30,0% dari nilai Efisiensi kerja karyawan dipengaruhi variabel Dampak era digital, Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 70,0% (100% - 30,0%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji T

Tabel 5. Uji T.

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.115	1.352		2.305	.023		
	DAMPAK ERA DIGITAL	.177	.100	.210	1.765	.081	.501	1.996
	BUDAYA ORGANISASI	.222	.097	.305	2.284	.025	.396	2.528
	KETERLIBATAN KARYAWAN	.132	.135	.119	.979	.330	.477	2.098

a. Dependent Variable: EFISIENSI KERJA

Hasil Uji t pada tabel :

Dampak era digital (X1)

- Thitung Dampak era digital (1,765) > ttabel (1,985), maka H1 diterima dan H0 ditolak
- Sig. Dampak era digital (0,081) > alpha (0,05), maka H1 ditolak dan H0 diterima. Artinya, variabel Dampak era digital (X1), secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Efisiensi kerja karyawan (Y).

Budaya Organisasi (X2)

- Thitung Budaya Organisasi (2,284) > ttabel (1,985), maka H2 diterima dan H0 ditolak.
- Sig. Budaya Organisasi (0,025) < alpha (0,05), maka H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya, variabel Budaya Organisasi (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Efisiensi kerja karyawan (Y)..2

Keterlibatan Karyawan (X3)

- Thitung Keterlibatan Karyawan (0,979) < ttabel (1,985), maka H3 ditolak dan H0 diterima.
- Sig. Keterlibatan Karyawan (0,330) > alpha (0,05), maka H3 ditolak dan H0 diterima. Artinya, variabel Keterlibatan Karyawan (X3), secara parsial tidak

Pembahasan

Pengaruh Dampak Era Digital Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan

Dampak era digital menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan di PT Indogadai Prima. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun teknologi digital cenderung meningkatkan efisiensi kerja, pengaruhnya secara statistik belum cukup kuat dalam konteks perusahaan ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian Amelia (2025) yang mengungkapkan digitalisasi dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan

Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan di PT Indogadai Prima. Budaya yang kuat dan mendukung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas dan efektivitas karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Koranteng (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai serta mendukung pencapaian prestasi kerja.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan

Keterlibatan karyawan dalam penelitian ini tidak berpengaruh positif maupun signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan di PT Indogadai Prima. Hasil ini berbeda dengan penelitian Alshemmari (2023), Haryono & Rahmanita (2023), dan Ahyat & Hamdi (2024) yang menemukan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi berkorelasi positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja dan efisiensi kerja dalam organisasi. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh kondisi dan konteks organisasi yang berbeda atau metode pengukuran yang digunakan..

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Dampak Era Digital (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Keterlibatan Karyawan (X3) terhadap Efisiensi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Indogadai Prima. Menurut pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : a). Dampak era digital (X1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan (Y) pada PT Indogadai Prima Cabang Kota Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja dapat meningkatkan kecepatan, ketepatan, dan efektivitas kerja karyawan, b). Budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan (Y), Budaya Organisasi yang dilandasi oleh nilai-nilai organisasi yang kuat seperti kerja sama, kedisiplinan, keterbukaan terhadap perubahan, dan semangat inovasi terbukti mendorong terciptanya efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan, c). Keterlibatan karyawan (X3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan (Y). Artinya, partisipasi aktif karyawan dalam proses kerja, pengambilan keputusan, dan penyelesaian masalah harus terus didorong untuk peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshammari, M. H. (2023). Managing digital transformation in a global environment: The role of national culture. *Amazonia Investiga*, 12(68), 112–125.
- Amelia. (2025). The Amelia Conference – 15th Annual Interdisciplinary Art Crime Conference. ARCA.
- Bell, B. (1979). Risk sharing and incentives in the principal and agent relationship. *The Bell Journal of Economics*, 10(1), 55–73.
- Hamdi, A. (2024). Identification of student misconceptions using a four-tier diagnostic test of light matter in junior high school. *Sriwijaya University Learning and Education International Journal*, 1(2), 73–87.
- Haroon, H. A. (2004). In search of the “lost” grammatical description: The case of apposition in Malay. UUM Repository.
- Haryono, J., & Rahmanita, M. (2023). Pengaruh keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan terhadap kinerja perusahaan di Hotel Horison, Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(2), 223–232. <https://doi.org/10.30647/jip.v28i2.1742>
- Herlambang, R., Damayanti, R., & Novalia, N. (2024). [Detail artikel tidak lengkap]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Iswandi, R. R. F., & Kuswinarno, M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia di dampak era digital. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran Digital*, 15–28. Yogyakarta: Andi.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan dampak era digital sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Koranteng, F. O., Iddris, F., Dwomoh, G., & Dogbe, C. S. K. (2022). Assessing the moderating role of organizational culture in the relationship between organizational leadership and organizational efficiency in the banking sector. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 10(3), 330–346. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-07-2021-0143>
- Kurnia, W. R., & Sulistiowati. (n.d.). Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.
- Kuswinarno, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan SDM di era digital. *Jurnal Media Akademik (JMA) & Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*.
- Ngongo, V. L., Hidayat, T., Wiyanto, X. S., Alam, P., & Sugihan, M. (2019). Pendidikan di dampak era digital.
- Nursakinah, J., & Hamid, N. A. (2025). Hubungan antara psychological capital dan work engagement karyawan generasi Y di PT Hadji Kalla (Holding) Makassar.
- P. F., & Abaharis, H. (2023). MSDM (SDM dampak era digital). *Sustainability (Switzerland)*, 11(1).

- Prezita, F., Vania, E., Pratika, E., Astuti, S., Roaini, D., & Ulum, B. (2024). Jurnal manajemen, akuntansi dan pendidikan (JAMAPEDIK). *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1(2), 316–325. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.66>
- Pujiyanti, N., & Pramono, S. E. (2023). Strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks budaya organisasi di perguruan tinggi yang berglobalisasi.
- Saptarianto, H., Deviani, S., Anah, S. I., & Noviyanti, I. (2024). Menghadapi tantangan dampak era digital: Strategi integrasi media sosial, literasi digital, dan inovasi bisnis. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 128–139. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i3.955>
- Shari, I. (2000). Krisis kewangan dan ekonomi 1997–98 di Malaysia: Apakah yang dapat dipelajari? *International Journal of Business and Management*.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syam, S. (2020). Pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja karyawan terhadap kinerja pegawai. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.
- Widosari, G. S. A., Rahmanie, W. N., & Dasmadi. (2023). Pengaruh dampak era digital pada manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Cahaya Mandalika (JCM)*, 3(2), 1166–1171.
- Wijaya, M. (2019). Peran budaya organisasi dalam mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi strategi organisasi. *Media Informatika*, 18(2), 67–74. <https://doi.org/10.37595/mediainfo.v18i2.26>
- Wiranti, N. E., & Frinaldi, A. (2023). Meningkatkan efisiensi pelayanan publik dengan teknologi di dampak era digital. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 748–754.