

The Role of Digital Literacy and Innovative Work Behavior on Work Engagement among Generation Z Employees

Peran Literasi Digital dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Z

Ghisanie Azahra Alfyon^{1*}, Rostiana²

Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara^{1,2}

ghisanie.705210227@stu.untar.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

The workforce is now seeing a new group of members, namely Generation Z. Generation Z is often referred to as “digital natives” or “iGeneration” because they have been familiar with and using technology from a young age. In the face of rapidly advancing technological changes, digital literacy and innovative work behavior become important skills for Generation Z employees to support their work engagement. High work engagement can enhance employees' motivation and commitment to the company, but many Generation Z employees still need to develop their digital skills and innovation in their work. The research method used is a non-experimental quantitative approach with purposive sampling for data collection. The participants in this study consisted of 175 Generation Z employees in Indonesia, aged 21-29 years, working in the IT field. The measurement tools used were the Digital Literacy Scale. The study results using simple linear regression for each independent variable show that digital literacy contributes 74.7% to work engagement ($p = <0.001$), while innovative work behavior contributes 63.6% ($p = <0.001$). Simultaneously, digital literacy and innovative work behavior significantly influence work engagement ($p = <0.001$) with a total contribution of 78.5%. The Beta values indicate that digital literacy (Beta = 0.619) is a stronger predictor than innovative work behavior (Beta = 0.313). This shows that both digital literacy and innovative work behavior are important in predicting work engagement among Generation Z, with digital literacy having a greater impact.

Keywords: Work Engagement, Digital Literacy, Innovative Work Behavior, Generation Z Employees

ABSTRAK

Dunia kerja sedang memiliki anggota baru dalam lapangan kerja, yaitu kelompok generasi Z. Generasi Z sering disebut sebagai “digital natives” atau “iGeneration” karena mereka telah mengenal dan menggunakan teknologi sejak usia dini. Dalam menghadapi perubahan teknologi yang berkembang pesat, literasi digital dan perilaku kerja inovatif menjadi keterampilan yang penting bagi karyawan generasi Z untuk menunjang keterikatan kerja mereka. Keterikatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan terhadap perusahaan, namun banyak karyawan Generasi Z yang masih perlu mengembangkan keterampilan digital dan inovasi dalam pekerjaan mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif *non-eksperimental* dengan menggunakan *purposive sampling* pada teknik pengambilan data. Partisipan dalam penelitian ini didapatkan sebanyak 175 karyawan generasi Z di Indonesia dengan rentang usia 21-29 tahun yang bekerja di bidang IT. Alat ukur yang digunakan adalah Digital Literacy Scale. Hasil penelitian dengan *regresi linear* sederhana untuk setiap *variabel independen* menunjukkan bahwa literasi digital memiliki kontribusi sebesar 74.7% terhadap keterikatan kerja ($p = <0.001$) dan perilaku kerja inovatif memiliki kontribusi sebesar 63.6% ($p = <0.001$). Secara simultan, literasi digital dan perilaku kerja inovatif dapat memengaruhi keterikatan kerja secara signifikan kurang dari 0.05 ($p = <0.001$) dengan kontribusi sebesar 78.5%. Nilai Beta menunjukkan bahwa literasi digital (Beta = 0.619) adalah prediktor yang lebih dominan dibandingkan perilaku kerja inovatif (Beta = 0.313). Hasil ini menunjukkan bahwa literasi digital dan perilaku kerja inovatif berperan penting dalam memprediksi keterikatan kerja generasi Z, dengan literasi digital memberikan pengaruh yang lebih besar.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Literasi Digital, Perilaku Kerja Inovatif, Karyawan Generasi Z

1. Pendahuluan

Abad ke-19 dan ke-21 menyaksikan pertumbuhan industri yang pesat. Perkembangan teknologi digital dalam dunia kerja telah mengalami kemajuan yang sangat pesat, dimana membawa perubahan signifikan dalam cara bekerja, berinteraksi, dan berinovasi (Dhyanasari, 2020). Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan dalam Prakerja (2022) menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja di bidang informasi dan teknologi akan terus meningkat dari 2022 hingga 2025. Hal ini membuat tenaga kerja yang kompeten menjadi aset penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, agar dapat bersaing dan menjalankan aktivitas organisasi dengan baik, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik (Yosepa et al., 2020; Akilah, 2018)

Dalam menjaga kinerja perusahaan di masa depan, perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusia yang ada. Generasi Z adalah kelompok sumber daya manusia yang harus dipersiapkan untuk menghadapi tantangan di masa depan, khususnya di dunia kerja. Pada saat ini, dunia kerja sedang memiliki anggota baru dalam lapangan kerja, yaitu kelompok Generasi Z (Schroth, 2019). Menurut Gabrielova & Buchko (2021), kelompok individu yang terbilang merupakan kelompok dengan rentang kelahiran 1995 hingga 2012. Zurich (2024) mengungkapkan bahwa generasi ini diprediksi akan mengambil alih 27% angkatan kerja, menjadikannya sumber daya manusia yang harus diperhatikan.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, Generasi Z merupakan kelompok generasi terbesar di Indonesia, dengan proporsi sebesar 27,94% dari keseluruhan populasi. Generasi ini berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia, terutama dalam konteks tenaga kerja. Fenomena mengenai Generasi Z marak dibicarakan, salah satunya adalah fenomena terkait berpindah-pindah kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Deloitte dalam Pinandito dan Savira (2022), ada peningkatan sebesar 10% dalam kecenderungan karyawan di Indonesia untuk berpindah tempat kerja sejak Generasi Z mulai memasuki dunia kerja. Beberapa alasan utama yang mendorong fenomena ini adalah keinginan untuk memiliki lebih banyak kebebasan, menemukan gairah dan tujuan dalam pekerjaan, mendapatkan makna dari pekerjaan, serta mengurangi tekanan yang ada (Wingard, 2021). Namun artinya mereka memiliki ekspektasi yang besar mengenai kestabilan karir mereka agar dapat memicu perasaan bangga akan hasil pekerjaannya. Dengan itu, perusahaan perlu mempertahankan dan mendukung Generasi Z agar dapat produktif di lingkungan kerja.

Generasi Z dikenal memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, yang mendorong mereka untuk terus mencari informasi serta antusias dalam mengembangkan potensi diri (Kinanti dan Erza, 2020). Fenomena yang peneliti temukan dari hasil komunikasi dengan karyawan Generasi Z di PT X menunjukkan bahwa keterikatan kerja berperan penting dalam memengaruhi berbagai aspek perilaku mereka. Karyawan merasa antusias bekerja di perusahaan besar dan mendapatkan banyak pembelajaran. Mereka percaya bahwa datang lebih pagi memungkinkan penyelesaian tugas yang lebih banyak. Waktu terasa cepat ketika tugas banyak, namun terasa lambat saat tugas sedikit. Karyawan yang terbuka terhadap tantangan baru merasa bahwa keterikatan kerja memperkaya keterampilan dan pengetahuan mereka. Mereka juga cenderung lebih proaktif dan bertanggung jawab seiring dengan bertambahnya wawasan. Motivasi mereka berasal dari keinginan untuk meningkatkan keterampilan dan mendapatkan apresiasi, sementara sikap positif terhadap pekerjaan berdampak pada dedikasi dan peluang promosi. Dari perilaku yang ditunjukkan saat bekerja, dapat disimpulkan bahwa semua ini berasal dari keterikatan kerja.

Keterikatan kerja merupakan keyakinan individu tentang kemampuannya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dengan tujuan untuk perkembangan pribadi dan peningkatan fungsi organisasi (Schaufeli dan Bakker, 2004). Hal ini terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Siskawaty & Rostiana (2018). Keterikatan kerja bukan hanya berdampak pada

individu, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan bagi keberhasilan organisasi. Secara umum, karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Pri dan Zamralita (2017), yang menemukan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih cepat. Namun, mereka juga menyatakan bahwa rendahnya keterikatan kerja dapat mengakibatkan berkurangnya fokus, antusiasme, dan kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas yang tidak produktif. Hal ini tentu berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan, yang mana keterikatan kerja terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian Saraswati & Pertiwi (2020). Dampak tersebut juga berimplikasi pada pergerakan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat di era digital ini, terdapat perubahan signifikan dalam dinamika tempat kerja yang berdampak pada keterikatan kerja. Di sisi lain, dengan kemajuan digitalisasi, faktor-faktor seperti motivasi intrinsik menjadi semakin penting dalam memengaruhi keterikatan kerja karyawan. Berbagai alat dan platform teknologi kini memungkinkan efisiensi yang lebih tinggi, fleksibilitas dalam bekerja, dan akses yang lebih mudah ke informasi (Nikmah et al., 2023). Generasi Z sering disebut sebagai “digital natives” atau “iGeneration” yang dimana mencerminkan generasi internet karena mereka telah mengenal dan menggunakan teknologi sejak usia dini (Rastati, 2018; Gabrielova dan Buchko, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa adanya perilaku kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya yang dimana membuat mereka bergantung pada penggunaan teknologi (Nurqamar et al., 2022).

Dalam dunia kerja, teknologi seperti kecerdasan buatan, *big data*, dan *Internet of Things* (IoT) juga mulai diterapkan secara luas, memperkenalkan cara-cara baru dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya (Maria et al., 2024). Transformasi ini menuntut keterampilan baru, terutama dalam literasi digital, yang semakin menjadi prasyarat kesuksesan di dunia kerja modern. Berdasarkan Hasil Sensus Penduduk tahun 2020 yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), 70,72% penduduk Indonesia berada dalam rentang usia produktif 15-64 tahun, dengan Generasi Z mendominasi kelompok ini, yang menegaskan pentingnya pengembangan literasi digital dalam mempersiapkan mereka untuk tantangan di dunia kerja. Hal ini karena meskipun Generasi Z terbiasa dengan teknologi, mereka masih menghadapi tantangan dalam menerapkan pengetahuan teknologi untuk memenuhi kebutuhan profesional di tempat kerja.

Dalam menghadapi tantangan yang dihadapi oleh Generasi Z, literasi digital menjadi keterampilan kunci yang harus dikuasai. Literasi digital merupakan kemampuan untuk memperoleh, menginterpretasikan, dan memanfaatkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber digital (Putra et al., 2023). Hal ini berbeda dari TIK, yang lebih mengacu pada perangkat dan alat yang digunakan untuk mengelola informasi. Naufal (2021) menyatakan bahwa literasi digital memainkan peran krusial dalam mengatasi tantangan akibat lonjakan informasi yang semakin berkembang dari berbagai sumber digital. Literasi digital melibatkan lebih dari sekadar keterampilan dalam menggunakan perangkat lunak atau perangkat digital. Hal ini juga mencakup serangkaian keterampilan kognitif, motorik, sosiologis, dan emosional yang kompleks yang diperlukan agar pengguna dapat berfungsi secara efektif dalam lingkungan digital, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi (Nikou et al., 2022). Penelitian oleh Abas et al. (2019) menunjukkan adanya hubungan kuat antara literasi digital dan peningkatan kinerja karyawan.

Selain meningkatkan kinerja, literasi digital juga memungkinkan karyawan untuk lebih mudah berinovasi, menciptakan solusi baru yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Literasi digital terbukti membantu dalam proses kerja dan pencapaian target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan

keterlibatan karyawan (Sahrazad et al., 2022). Keterampilan literasi digital yang baik tidak hanya membantu karyawan beradaptasi dengan cepat dengan teknologi baru tetapi juga mampu mengeksplorasi cara-cara inovatif untuk menyelesaikan tugas mereka, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif.

Teori Conservation of Resources (COR) yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989) menjadi landasan utama dalam penelitian ini. Teori ini mengemukakan bahwa individu terdorong untuk mendapatkan, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, seperti literasi digital dan perilaku inovatif, yang penting dalam konteks kerja modern. Ketika karyawan memiliki sumber daya yang cukup, seperti keterampilan dalam literasi digital dan kemampuan inovatif, mereka akan lebih mampu menghadapi tantangan kerja dan meningkatkan keterikatan kerja. Keterampilan dalam mengelola informasi, menyesuaikan diri dengan teknologi baru, dan menciptakan inovasi telah terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja di lingkungan yang terus berubah (Adhim dan Suherman, 2024). Ketika karyawan memiliki kemampuan untuk menggunakan teknologi secara efektif, mereka dapat lebih bebas dalam mengajukan ide-ide baru dan menerapkan solusi kreatif (Tico et al., 2023). Hal ini tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi tetapi juga memperkuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, integrasi literasi digital dan perilaku kerja inovatif dapat menciptakan sinergi yang menguntungkan baik bagi individu maupun organisasi, meningkatkan keseluruhan kinerja dan keterikatan kerja di era digital ini.

Perilaku kerja inovatif adalah kemampuan karyawan untuk memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan mereka (Srirahayu et al., 2023). Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, inovasi menjadi salah satu faktor kunci yang mendorong kesuksesan organisasi (Nugroho, 2024). Berdasarkan penelitian Aditya dan Saraswati (2023) dengan melihat pada penelitian sebelumnya menyatakan perilaku kerja inovatif merupakan faktor penting agar tetap kompetitif dan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi. Generasi Z, dengan kecenderungan mereka untuk berpikir kreatif dan kemampuan beradaptasi yang tinggi, memiliki potensi yang besar untuk menunjukkan perilaku inovatif di lingkungan kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif tidak hanya sekadar aspek perilaku, tetapi juga memiliki potensi untuk menjadi faktor kunci yang memengaruhi keterikatan kerja. *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (1985) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik meningkat ketika kebutuhan dasar individu untuk otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi. Perilaku kerja inovatif mendorong karyawan untuk memenuhi kebutuhan ini melalui kreativitas dan inovasi. Ketika karyawan merasa dapat menciptakan dan menerapkan ide-ide baru, mereka merasa lebih kompeten dan terlibat, yang meningkatkan keterikatan kerja.

Perilaku kerja inovatif berhubungan dengan proses pengembangan, adopsi, dan penerapan konsep-konsep baru dalam produk, teknologi, dan cara-cara kerja oleh karyawan. Hal ini dianggap sebagai faktor penting dalam kesuksesan organisasi (Srirahayu et al., 2023). Perilaku inovatif dapat memberikan makna dan tantangan baru dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan karyawan. Tims et al. dalam Zuhaena & Harsuti (2021) mengatakan individu yang dapat mengatasi tantangan dengan baik cenderung lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka, dan kemampuan untuk menangani tantangan tersebut dapat meningkatkan perasaan bermakna di lingkungan kerja. Selain itu, seorang karyawan yang berperilaku kreatif akan bersikap kritis dan terus mencari cara baru untuk meningkatkan lingkungan sekitarnya agar lebih berguna dan memiliki nilai tambah. Mereka akan mencoba memecahkan masalah dengan cara yang lebih efisien, sehingga perilaku inovatif ini dapat menjadi pendorong signifikan bagi keterikatan kerja (Hadi et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chan et al. (2021) bahwa literasi digital terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan dalam dunia kerja yang semakin digital. Di sisi lain, hasil penelitian yang dilakukan oleh Nathaniel dan Dewi

(2024) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Meskipun demikian, belum banyak penelitian yang mengeksplorasi bagaimana literasi digital dan perilaku kerja inovatif secara bersamaan memengaruhi keterlibatan kerja, terutama dalam konteks Generasi Z yang dikenal dengan integrasi teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Adapun penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hooi dan Chan (2024) bahwa literasi digital terbukti memiliki peran sebagai moderator yang memiliki pengaruh besar dalam hubungan antara digitalisasi tempat kerja dan keterlibatan karyawan, serta budaya inovatif dan keterlibatan karyawan. Sementara itu, ada pula penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2023) menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui mediasi keterlibatan kerja. Sebagian besar penelitian memfokuskan literasi digital atau perilaku kerja inovatif sebagai variabel moderator atau mediator, sementara penelitian ini berusaha untuk memeriksa literasi digital dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel independen untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang keterlibatan kerja.

Dari berbagai penelitian, urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memahami dinamika yang lebih kompleks antara literasi digital, perilaku kerja inovatif, dan keterlibatan kerja di kalangan Generasi Z. Dengan meningkatnya adopsi teknologi dan perubahan dalam lingkungan kerja, penting untuk meneliti bagaimana kombinasi faktor-faktor ini memengaruhi keterlibatan kerja generasi Z yang merupakan bagian signifikan dari tenaga kerja masa depan. Penelitian ini tidak hanya akan memberikan wawasan tentang bagaimana mendukung keterlibatan kerja yang lebih baik tetapi juga akan membantu organisasi merancang strategi yang lebih efektif untuk memfasilitasi keberhasilan dan kepuasan kerja di era digital.

Berdasarkan pemaparan di atas, penggabungan dari ketiga topik ini terbilang masih jarang digabungkan untuk diteliti. Dari hasil penelusuran yang dilakukan, belum ditemukan penelitian yang mengkaji secara langsung literasi digital dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel independen serta keterlibatan kerja sebagai variabel dependen dalam satu artikel atau jurnal. Maka dari itu, peneliti merumuskan judul "Peran Literasi Digital dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan Generasi Z".

2. Tinjauan Pustaka

Literasi Digital

Literasi digital merujuk pada kemampuan individu untuk menggunakan teknologi secara efektif dan bertanggung jawab dalam mencari, menganalisis, dan memanfaatkan informasi di dunia digital (Ng, 2012; Hague & Payton, 2010). Dimensi literasi digital meliputi kemampuan *technical*, *cognitive*, dan *socio-emotional*, yang berkontribusi pada efisiensi dan produktivitas individu di berbagai aspek kehidupan. Faktor-faktor seperti akses teknologi, pengalaman pendidikan, keterampilan fungsional, komunikasi, dan pemikiran kritis turut memengaruhi pengembangan literasi digital (Naufal, 2021). Literasi digital memberikan dampak positif pada individu, sosial, dan organisasi, mendukung kolaborasi, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi di era digital.

Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif mencakup upaya sadar untuk menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru dalam konteks pekerjaan guna meningkatkan kinerja (Janssen, 2000). Dimensi utama perilaku ini meliputi *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*, yang mencerminkan proses menghasilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide baru. Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif meliputi kepribadian, motivasi, karakteristik pekerjaan, dan konteks pekerjaan (Hammond et

al., 2011). Perilaku inovatif memberikan dampak positif pada individu dan organisasi, termasuk efisiensi tugas, peluang promosi, serta kontribusi terhadap inovasi dan kemajuan organisasi (Janssen, 2000).

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah keadaan mental positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, yang mencerminkan energi, semangat, dan fokus penuh dalam pekerjaan (Schaufeli, 2018). Faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja meliputi sumber daya personal, tuntutan pekerjaan, dan sumber daya pekerjaan sesuai teori Job Demands-Resources (Bakker & Demerouti, 2008). Keterikatan kerja berdampak positif pada produktivitas, komitmen organisasi, dan kesehatan karyawan, sekaligus menurunkan tingkat turnover (Cahyana & Prahara, 2020). Dengan budaya organisasi yang kuat dan dukungan pekerjaan yang memadai, keterikatan kerja dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas di tempat kerja.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif *non-experimental* karena penelitian ini dilakukan apa adanya tanpa manipulasi yang dirancang oleh peneliti. Metode penelitian kuantitatif umumnya digunakan untuk mengukur, menghubungkan, memengaruhi satu variabel dengan variabel lainnya, dan membandingkan variabel-variabel yang telah ditentukan oleh peneliti dalam rangka menguji hipotesis yang dibuat (Jaya, 2020). Penelitian ini merupakan kuantitatif *regresi* yang bertujuan untuk menguji pengaruh dua variabel independen, yaitu literasi digital dan perilaku kerja inovatif, terhadap variabel dependen, yaitu keterikatan kerja pada karyawan generasi Z. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kedua variabel independen tersebut memengaruhi keterikatan kerja di lingkungan kerja yang semakin digital dan inovatif.

Populasi dan Sampel Penelitian

Adapun beberapa karakteristik yang dilibatkan pada penelitian ini, yaitu (a) karyawan generasi Z dengan rentang usia 21-29 tahun, (b) minimal pendidikan terakhir S1, (c) telah bekerja minimal setahun, dan (d) bekerja di bidang IT yang secara aktif menggunakan TIK dalam bentuk perangkat lunak secara intensif dalam menjalankan tugas sehari-hari. TIK meliputi berbagai komponen seperti sistem operasi aplikasi, program komputer, platform digital, serta layanan online (Sutrisno, 2023). Dalam penelitian ini terdapat sebanyak 175 partisipan yang sesuai dengan kriteria penelitian dengan partisipan sebanyak 115 partisipan berjenis kelamin perempuan (65.7%) dan 60 partisipan berjenis kelamin laki-laki (34.3%).

Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur, yaitu *Digital Literacy Scale*, *Innovative Work Behavior Scale*, dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9). *Digital Literacy Scale* yang dikembangkan oleh Ng (2012) awalnya dirancang untuk konteks pendidikan, tetapi telah diterapkan di tempat kerja dengan properti psikometrik yang baik (Nikou et al., 2022), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0.945 dengan dimensi *technical* 0.880, *cognitive* 0.617, dan *socio-emotional* 0.813. *Innovative Work Behavior Scale* dikembangkan oleh Janssen (2000) dan diadaptasi oleh Etikariena dan Muluk (2014), bersifat unidimensional dengan *Cronbach's Alpha* 0.952. *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2006) dan diadaptasi oleh Kristiana et al. (2018) memiliki *Cronbach's Alpha* 0.928 dengan dimensi *vigor* 0.855, *dedication* 0.842, dan *absorption* 0.820.

Teknik Pengambilan Data

Survei dilakukan menggunakan metode *non-probability* dengan teknik *purposive sampling*, dengan tautan kuesioner disebarikan melalui media sosial seperti WhatsApp, Facebook, dan Instagram. Partisipan dipilih berdasarkan kriteria tertentu, dengan durasi pengisian kuesioner sekitar 15-20 menit.

Teknik Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan aplikasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 29. Langkah-langkah pengolahan data meliputi uji *reliabilitas* dan *validitas*, analisis deskriptif, uji *T-Test* dan korelasi demografi, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis menggunakan *regresi*. Uji *reliabilitas* dan *validitas* mengevaluasi akurasi instrumen pengukuran dengan standar *Cronbach's Alpha* > 0.7 dan *corrected item-total correlation* > 0.2. Analisis deskriptif menghitung nilai minimum, maksimum, rata-rata, frekuensi, dan standar *deviasi*. Uji asumsi klasik mencakup normalitas, *linearitas*, *multikolinearitas*, *heteroskedastisitas*, dan korelasi untuk memastikan validitas analisis statistik. Uji *hipotesis* menggunakan *regresi linier* sederhana untuk *variabel independen* tunggal dan *regresi linier* berganda untuk mengukur pengaruh dua *variabel independen* secara bersamaan terhadap *variabel dependen*.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Dari data yang diperoleh, peneliti melakukan uji normalitas terhadap variabel literasi digital, perilaku kerja inovatif, dan keterikatan kerja. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Distribusi data yang dianggap normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Begitupun sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0.05, maka data dianggap tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan nilai *Unstandardized Residual* dari ketiga variabel, diketahui bahwa residu pada data ini terdistribusi normal yang dimana mendapat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200.

Tabel 1. Uji Normalitas pada Unstandardized Residual

Variabel	Asymp. Sig	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0.200	Berdistribusi normal

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji *linearitas* untuk menentukan apakah hubungan antara variabel memiliki pola *linier*. Hubungan antara keterikatan kerja dengan literasi digital ($p < 0.001$) dan perilaku kerja inovatif ($p < 0.001$) signifikan, dengan nilai *Deviation from Linearity* masing-masing sebesar 0.138 dan 0.076 ($p > 0.05$), menunjukkan tidak adanya penyimpangan dari *linearitas*.

Tabel 2. Uji Linearitas pada Variabel Keterikatan Kerja dan Literasi Digital

	Sig.	Interprestasi
<i>(Combined)</i>	<0.001	<i>Linear</i>
<i>Linearity</i>	<0.001	
<i>Deviation from Linearity</i>	0.138	

Tabel 3. Uji Linearitas pada Variabel Keterikatan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif

	Sig.	Interprestasi
<i>(Combined)</i>	<0.001	<i>Linear</i>
<i>Linearity</i>	<0.001	
<i>Deviation from Linearity</i>	0.076	

Peneliti melakukan uji *multikonejaritas* pula untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel bebas atau variabel independen dalam model *regresi*. Model *regresi* yang baik seharusnya menunjukkan adanya korelasi antar variabel *independen* dengan kata lain, tidak terjadi *multikonejaritas*. Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0.10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih dari 10.00, hal ini menunjukkan adanya indikasi *multikolinearitas* yang tinggi di antara variabel *independen* dalam model *regresi*. Berdasarkan uji *multikonejaritas* yang telah dilakukan, mendapatkan nilai *Tolerance* sebesar 0.387, yang dimana angka tersebut lebih dari 0.1, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada *multikolinearitas* yang tinggi antara variabel *independen*. Selain itu, nilai VIF sebesar 2.581, yang dimana juga lebih dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *independen* dalam model ini tidak mengalami peningkatan *varians* yang signifikan akibat *multikolinearitas*.

Tabel 4. Uji *Multikolinearitas* antara Variabel Keterikatan Kerja, Literasi Digital, dan Perilaku Kerja Inovatif

Variabel	<i>Colinearity Statistics</i>		Interprestasi
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Literasi Digital	0.387	2.581	Tidak terjadi <i>multikolinearitas</i>
Perilaku Kerja Inovatif	0.387	2.581	Tidak terjadi <i>multikolinearitas</i>

Selanjutnya, peneliti melakukan uji *heteroskedastisitas* untuk mengetahui apakah terdapat gejala *heteroskedastisitas* atau tidak. Uji ini dilakukan untuk memastikan tidak terjadi perbedaan varian variabel dependen dalam setiap nilai variabel independen. Uji *heteroskedastisitas* dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*. Apabila titik-titik pada grafik tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, maka penelitian ini dapat dikatakan tidak terjadi permasalahan *heteroskedastisitas*. Berdasarkan uji *heteroskedastisitas* yang telah dilakukan dengan *scatterplot*, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* karena data terlihat menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 serta menyebar secara acak dan tidak membentuk pola.

Peneliti juga melakukan uji korelasi, hasil menunjukkan bahwa literasi digital secara keseluruhan menunjukkan korelasi positif yang kuat dengan keterikatan kerja ($r = 0.864$, $p < 0.01$), serta dengan dimensi-dimensi literasi digital, yaitu *technical* ($r = 0.845$, $p < 0.01$), *cognitive* ($r = 0.817$, $p < 0.01$), dan *socio-emotional* ($r = 0.799$, $p < 0.001$), yang juga menunjukkan bahwa masing-masing dimensi ini memiliki korelasi yang signifikan dengan keterikatan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa dimensi yang memiliki korelasi lebih besar, yaitu dimensi *technical*. Selain itu, perilaku kerja inovatif juga menunjukkan korelasi positif yang kuat dengan keterikatan kerja ($r = 0.798$, $p < 0.01$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi literasi digital dan perilaku kerja inovatif, semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa literasi digital dan perilaku kerja inovatif berperan penting dalam meningkatkan keterikatan kerja di tempat kerja.

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan uji *regresi* sederhana, nilai R Square (R^2) sebesar 0.747 menunjukkan bahwa 74.7% variansi dalam keterikatan kerja dapat dijelaskan oleh literasi digital, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Nilai konstanta sebesar -5.856 menunjukkan bahwa ketika literasi digital bernilai nol, keterikatan kerja cenderung negatif. Nilai koefisien *regresi* variabel literasi digital terhadap keterikatan kerja sebesar 0.758 menunjukkan pengaruh positif, dimana setiap peningkatan 1 unit literasi digital akan meningkatkan keterikatan kerja sebesar 0.758 unit. Selain itu, nilai t sebesar 22.592 mengindikasikan pengaruh literasi digital yang sangat signifikan, dengan nilai signifikansi (p) < 0.001 , yang berarti literasi digital berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Dengan

demikian, H1 diterima, yaitu literasi digital berperan sebagai prediktor positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Variabel Literasi Digital

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.864 ^a	0.747	0.745	4.803

Tabel 6. Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Literasi Digital

Model	B	t	Sig.	Interprestasi
(Constant)	-5.856			
Literasi Digital	0.758	22.592	<0.001	Signifikan

Uji Hipotesis 2

Berdasarkan uji *regresi* sederhana, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.636 menunjukkan bahwa 63.6% variansi dalam keterikatan kerja dapat dijelaskan oleh perilaku kerja inovatif, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini. Nilai konstanta sebesar 9.589 menunjukkan bahwa ketika perilaku kerja inovatif bernilai 0, keterikatan kerja diperkirakan akan berada pada nilai 9.589. Nilai koefisien *regresi* variabel perilaku kerja inovatif terhadap keterikatan kerja sebesar 0.778 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam perilaku kerja inovatif akan meningkatkan keterikatan kerja sebesar 0.778 unit. Selain itu, nilai *t* sebesar 22.606 menunjukkan bahwa pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap keterikatan kerja sangat signifikan, dengan nilai signifikansi (p) < 0.001. Dengan demikian, H2 diterima, yaitu perilaku kerja inovatif berperan sebagai prediktor positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Variabel Perilaku Inovatif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.798 ^a	0.636	0.634	5.755

Tabel 8. Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Model	B	t	Sig.	Interprestasi
(Constant)	9.589			
Perilaku Kerja Inovatif	0.778	17.403	<0.001	Signifikan

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan uji *regresi* berganda dapat dilihat bahwa nilai korelasi *R* sebesar 0.886. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara literasi digital dan perilaku kerja inovatif terhadap keterikatan kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.785 menunjukkan bahwa 78.5% variansi dalam keterikatan kerja dapat dijelaskan oleh variabel literasi digital dan perilaku kerja inovatif. Sisanya, sebesar 21.5%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Setelah memahami kontribusi keseluruhan dari model *regresi* melalui nilai koefisien determinasi, langkah selanjutnya adalah melihat tabel koefisien *regresi* untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing dari *variabel independen*.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.886 ^a	0.785	0.782	4.440

Tabel 10. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	T	Sig.
-------	-----------------------------	--------------------------	---	------

	B	Std. error	Beta		
(Constant)	-4.991	1.988		-2.511	0.013
Literasi Digital	0.543	0.050	0.619	10.894	<0.001
Perilaku Kerja Inovatif	0.305	0.055	0.313	5.514	<0.001

Berdasarkan tabel uji *regresi* linear berganda diatas, diperoleh persamaan *regresi* linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ atau } Y = -4.991 + 0.543 X_1 + 0.305 X_2$$

Nilai konstanta sebesar -4.991 menunjukkan bahwa jika variabel literasi digital (X_1) dan perilaku kerja inovatif (X_2) tidak ada (nilainya 0), maka nilai keterikatan kerja diperkirakan akan menjadi -4.991. Bila nilai variabel independen meningkat, maka variabel dependen akan mengalami perubahan.

Nilai koefisien *regresi* untuk variabel literasi digital (X_1) sebesar 0.543 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam literasi digital akan meningkatkan keterikatan kerja sebesar 0.543, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien literasi digital bernilai positif, yang berarti jika literasi digital individu meningkat, maka keterikatan kerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Nilai Beta untuk literasi digital sebesar 0.619, dengan nilai t sebesar 10.894 dan nilai signifikansi ($p < 0.001$), yang menunjukkan bahwa literasi digital memiliki peran yang signifikan sebagai prediktor positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z.

Nilai koefisien *regresi* untuk variabel perilaku kerja inovatif (X_2) sebesar 0.305 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam perilaku kerja inovatif akan meningkatkan keterikatan kerja sebesar 0.305, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Selain koefisien perilaku kerja inovatif juga bernilai positif, yang berarti jika perilaku kerja inovatif individu meningkat, maka keterikatan kerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Koefisien ini juga bernilai positif, yang artinya peningkatan perilaku kerja inovatif akan berkontribusi pada peningkatan keterikatan kerja. Nilai Beta untuk perilaku kerja inovatif sebesar 0.313, dengan nilai t sebesar 5.514 dan nilai signifikansi ($p < 0.001$), yang menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki peran yang signifikan sebagai prediktor positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z. Setelah itu, peneliti menggunakan uji F (simultan) untuk menguji apakah hasil dari analisis *regresi* berganda ini memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak. Jika hasil signifikan maka H_0 ditolak.

Tabel 11. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12372.310	2	6186.155	313.784	<0.001 ^b
Residual	3390.924	172	19.715		
Total	15763.234	174			

Berdasarkan uji F, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.001 kurang dari 0.05 yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat dikatakan bahwa model analisis *regresi* signifikan, di mana variabel dependen, yaitu keterikatan kerja dapat dipengaruhi signifikan secara simultan oleh variabel independen, yaitu literasi digital dan perilaku kerja inovatif. Dengan hal ini, maka dapat dikatakan bahwa H_3 diterima, karena kedua variabel tersebut secara bersama-sama berperan sebagai prediktor positif terhadap keterikatan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan uji *regresi* yang dilakukan, ditemukan bahwa literasi digital dan perilaku kerja inovatif memiliki korelasi positif yang signifikan dengan keterikatan kerja pada karyawan. Penelitian oleh Hooi dan Chan (2024) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa literasi digital memiliki peran sebagai moderator yang signifikan dalam hubungan antara digitalisasi tempat kerja dan keterlibatan karyawan, serta budaya inovatif dan keterlibatan

karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa literasi digital tidak hanya meningkatkan keterlibatan secara langsung tetapi juga memperkuat dampak dari digitalisasi lingkungan kerja dan budaya inovatif terhadap keterlibatan karyawan. Selain itu, hasil dari Putra et al. (2023) memperkuat argumen ini dengan menemukan bahwa perilaku kerja inovatif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui mediasi keterlibatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara inovatif cenderung lebih berkomitmen dan terdorong untuk berkontribusi dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi.

Lalu dari hasil uji *regresi* linear berganda, ditemukan bahwa variabel literasi digital memiliki pengaruh yang lebih besar ($\beta = 0.619$) terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z dibandingkan dengan variabel perilaku kerja inovatif ($\beta = 0.313$). Hal ini didukung oleh penelitian Chan et al. (2021), yang menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang semakin digital. Kombinasi ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja pada karyawan generasi Z tidak hanya didorong oleh kemampuan teknis dalam literasi digital tetapi juga oleh kemampuan mereka untuk berinovasi dan beradaptasi dalam pekerjaan sehari-hari. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa perilaku inovatif memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif dalam pekerjaan mereka cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien, serta mencapai kinerja yang lebih baik (Lathifah & Kurniawati, 2021). Oleh karena itu, meskipun literasi digital menjadi faktor yang lebih dominan dalam mendorong keterikatan kerja, perilaku kerja inovatif tetap berperan signifikan dalam mendorong keterikatan melalui kontribusi inovatif yang mereka berikan.

Hasil penelitian ini menemukan peran literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif secara bersama-sama sebesar 78.5% terhadap keterikatan kerja karyawan generasi Z. Hal ini dilihat pada nilai *R square* (R^2), yang merupakan ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 dikategorikan ke dalam tiga kelompok, yaitu kuat, moderat, dan lemah (Hair et al., 2011). Menurut Hair et al. (2011), nilai R^2 sebesar 0.75 masuk dalam kategori kuat, nilai 0.50 dalam kategori moderat, dan nilai 0.25 dalam kategori lemah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh literasi digital dan perilaku kerja inovatif mampu memprediksi keterikatan kerja karyawan generasi Z dalam kategori yang sangat kuat.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu literasi digital dan perilaku kerja inovatif dengan variabel dependen, yaitu keterikatan kerja. Partisipan pada penelitian ini sebanyak 175 karyawan generasi Z yang memiliki rentang usia 21-29 tahun. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan *regresi* sederhana untuk masing-masing variabel independen, peneliti dapat menyimpulkan bahwa literasi digital berperan positif terhadap keterikatan kerja, dengan kontribusi sebesar 74.7% yang didukung oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.001$). Pada variabel perilaku kerja inovatif juga berperan positif terhadap keterikatan kerja, dengan kontribusi sebesar 63.6%. Hasil ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi yang juga lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.001$), sehingga pengaruhnya juga signifikan.

Pada hasil analisa data *regresi* linear berganda, peneliti dapat menyimpulkan pula bahwa literasi digital dan perilaku kerja inovatif memiliki peran positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z secara bersamaan dengan kontribusi sebesar 78.5% dan nilai signifikansi kurang dari 0.05 ($p < 0.001$), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai β menunjukkan bahwa literasi digital memiliki β sebesar 0.619, sedangkan perilaku kerja inovatif memiliki β sebesar 0.313, yang menunjukkan bahwa literasi digital adalah prediktor yang lebih dominan dibandingkan perilaku kerja inovatif.

Dengan adanya hal ini, dapat dikatakan bahwa literasi digital dan perilaku kerja inovatif secara simultan memiliki pengaruh dan dapat memprediksi keterikatan kerja dengan tingkat kuat. Semakin tinggi nilai literasi digital dan perilaku kerja inovatif individu, maka akan semakin tinggi keterikatan kerja, begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu penyebaran kuesioner secara daring yang berpotensi menghasilkan jawaban bias atau kurang sungguh-sungguh. Menurut Widhiarso (2016), responden cenderung memberikan jawaban seragam (*acquiescence*) atau ekstrem tanpa mempertimbangkan variasi pilihan. Selain itu, peneliti menghadapi keterbatasan literatur terkait literasi digital dan perilaku kerja inovatif, khususnya pada karyawan generasi Z. Penelitian ini juga tidak menyertakan identitas perusahaan responden atau bidang kerja mereka, sehingga sulit memastikan sampel representatif. Ketiadaan data ini memengaruhi generalisasi temuan, karena karakteristik karyawan bisa berbeda berdasarkan jenis atau ukuran perusahaan.

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam hubungan literasi digital, perilaku kerja inovatif, dan keterikatan kerja pada Generasi Z. Berdasarkan hasil korelasi yang didapat, penelitian lanjutan disarankan untuk menguji model mediator dengan literasi digital sebagai variabel independen, perilaku kerja inovatif sebagai dependen, dan keterikatan kerja sebagai mediator, serta melibatkan sampel dari satu perusahaan untuk hasil lebih akurat. Secara praktis, perusahaan dapat meningkatkan keterikatan kerja dengan mengadakan pelatihan literasi digital, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, dan memberikan penghargaan atas kontribusi kreatif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Daftar Pustaka

- Abas, M. K. M., Yahya, R. A., & Din, M. S. F. (2019). Digital literacy and its relationship with employee performance in the 4IR. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 4(2), 2550–1429. <https://www.researchgate.net/publication/338555353>
- Adhim, M. R. F., & Suherman, E. (2024). Analisis kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di era digital. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 95–108. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3915>
- Aditya, J., & Saraswati, K. D. H. (2023). Peran work passion terhadap innovative work behavior dimoderasi work-life integration pada pekerja kreatif di jabodetabek. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2023), 163–178. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *The Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. 14(1), 15–31.
- A'yuni, Q. Q. (2015). Literasi digital remaja di kota surabaya (studi deskriptif tentang tingkat kompetensi literasi digital pada remaja SMP, SMA dan mahasiswa di kota surabaya). In *Journal Unair* (Vol. 4, Issue 2).
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2020). Hasil sensus penduduk 2020.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

- Cahyana, K. S., & Prahara, S. A. (2020). Work engagement dengan intensi turnover pada karyawan. *Instuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 285–294. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>
- Chan, A. J., Hooi, L. W., & Ngui, K. S. (2021). Do digital literacies matter in employee engagement in digitalised workplace? *Journal of Asia Business Studies*, 15(3), 523–536. <https://doi.org/10.1108/JABS-08-2020-0318>
- Deci, E. L., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Dhyanasari Dewi, I. G. A. D. (2020). Analisis digitalisasi industri, penciptaan kesempatan kerja dan tingkat pengangguran terbuka di Indonesia. *Jurnal Kompleksitas*, 9(1), 21–29. <https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol9no01.18>
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between organizational memory and innovative work behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2), 77–88. <https://doi.org/10.7454/mssh.v18i2.3463>
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, 64(4), 489–499. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.013>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Hague, A. C., & Payton, S. (2010). *Digital literacy across the curriculum a Futurelab handbook*. www.futurelab.org.uk/
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2011). *Multivariate data analysis*. Seventh Edition. Prentice Hall.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A., & Zhao, X. R. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 1–52. <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hooi, L. W., & Chan, A. J. (2024). Do workplace digitalisation and group diversity matter in linking innovative culture to employee engagement? *Evidence-Based HRM*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-07-2023-0184>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Anak Hebat Indonesia.
- Jong, J. P. J. de, & Hartog, D. N. H. (2008). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Jong, J. P. J. de, & Hartog, D. N. den. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Kinanti, D. N., & Erza, E. K. (2020). Analisis kebutuhan informasi generasi Z dalam akses Informasi di media. *Shaut Al-Maktabah : Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi*, 12(1), 72–84. <https://doi.org/10.37108/shaut.v12i1.303>
- Kristina, I. F., Fajrtianthi, & Purwono, U. (2018). Analisis Rasch dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204–217. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beausaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020). *Towards successful innovations in education: Development and validation of a multi-*

- dimensional innovative work behaviour instrument. *Vocations and Learning*, 13, 313–340. <https://doi.org/10.1007/s12186-020-09242-4>
- Maria, V., Rizky, S. D., & Akram, A. M. (2024). Mengamati perkembangan teknologi dan bisnis digital dalam transisi menuju era industri 5.0. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(3), 175–187. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v2i3.2239>
- Nathaniel, J., & Dewi, Y. E. P. (2024). Innovative work behavior: The role of job crafting and job autonomy mediated by work engagement. *Petra International Journal of Business Studies*, 7(1), 57–63. <https://doi.org/10.9744/petraijbs.7.1.57-65>
- Naufal, H. A. (2021). Literasi digital. *Perspektif*, 1(2), 195–202. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i2.32>
- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy? *Computers and Education*, 59(3), 1065–1078. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.04.016>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>
- Nikou, S., De Reuver, M., & Mahboob Kanafi, M. (2022). Workplace literacy skills—how information and digital literacy affect adoption of digital technology. *Journal of Documentation*, 78(7), 371–391. <https://doi.org/10.1108/JD-12-2021-0241>
- Nugroho, R. (2024). Budaya organisasi yang mendorong inovasi kerja. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5(2), 882–893. <https://doi.org/10.36312/jcm.v5i2.3200>
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The intention of generation z to apply for a job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Pinandito, I. S., & Savira, A. W. (2022). Peran empowering leadership terhadap intensi turnover karyawan generasi Z di Indonesia. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology (Gama JPP)*, 8(2), 278–298. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.76719>
- Prahara, S. A. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232–244. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Prakerja. (2022). Roadmap besar mengejar 2 juta tenaga profesional bidang IT untuk Indonesia.
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (manufacturing industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303.
- Putra, I., Syahrul, L., & Yulihsari. (2023). The effect of digital literacy and transformational leadership on employee performance mediated by innovative work behavior at the Padang city population and civil registration service. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 5014–5021. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i6.1124>
- Rastati, R. (2018). Media literasi bagi digital natives: Perspektif generasi z di jakarta. *Jurnal Kwangsan*, 6(1), 60. <https://doi.org/10.31800/jtp.kw.v6n1.p60--73>
- Rogers, Mark. (1998). The definition and measurement of innovation. Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research.
- Sahrazad, S., Cleopatra, M., Setyowati, L., Kusuma, A. M., Manurung, L., Wulansari, L., Pamungkas, A. D., Ahmad, D. N., & Kamilia, A. N. (2022). Peran literasi digital dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Abadhi Sedjahtera Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2022(20), 461–475. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7267050>
- Sakernas. (2023). Booklet survei angkatan kerja nasional agustus 2023: Vol. 6(2) (Issue 2).

- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Saraswati, K. D. H., & Pertiwi Mirda Sari Ningtyas Dara. (2020). Work performance: The impact of work engagement, psychological capital, and perceived organizational support. 4(1), 88–97. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7992>
- Schaufeli, W. (2018). Burnout in europe: Relations with national economy, governance and culture. *Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (Internal Report)*, 1–24.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory analytic approach. 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Siskawaty, & Rostiana, R. (2018). Peran keterikatan kerja dan keterikatan organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(5), 77–84. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v2i5.4892>
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
- Sumiati, E., & Wijonarko, W. (2020). Manfaat literasi digital bagi masyarakat dan sektor pendidikan pada saat pandemi covid-19. *Buletin Perpustakaan Universitas Islam IndonesiaWijonarko*, 3(2), 65–80. <https://journal.uii.ac.id/Buletin-Perpustakaan/article/view/17799>
- Sutrisno, S. (2023). The role of information and communication technology in improving the efficiency of human resource management administration. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 1315–1324. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12732>
- Takita, A., & Pangarso, A. (2023). Pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT XYZ). *EProceedings of Management*, 10(4), 2610–2620.
- Tico, R. R., Adam, Y., Amiruddin, A., & Ariawan. (2023). Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil kota gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(2), 55–65. <https://jtebr.unisan.ac.id>
- Vehovar, V., Toepoel, V., & Steinmetz, S. (2016). Non-probability sampling in the sage handbook of survey methods. Sage. <https://www.researchgate.net/publication/307546330>
- Widhiarso, W. (2016). Eksplorasi gaya respons ekstrem dalam mengisi kuesioner. *Jurnal Psikologi*, 43(1), 16–29.
- Wingard, J. (2021). The great resignation: Why gen Z is leaving the workforce in droves...and what to do about it. <https://www.forbes.com/sites/jasonwingard/2021/09/02/the-great-resignation-why-gen-z-is-leaving-the-workforce-in-drovesand-what-to-do-about-it/>

- Xu, Z., & Suntrayuth, S. (2022). Innovative work behavior in high-tech enterprises: Chain intermediary effect of psychological safety and knowledge sharing. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1017121>
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada karyawan hotel santika sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 741–747. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>
- Zamralita. (2017). Gambaran keterikatan kerja pada dosen-tetap ditinjau dari karakteristik personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(1), 338–345.
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan karyawan dan perilaku inovatif: Sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72. <https://doi.org/10.32477/jrm.v8i2.293>
- Zurich. (2024). How is Gen Z changing the workplace? <https://www.zurich.com/media/magazine/2022/how-will-gen-z-change-the-future-of-work>