

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan pesatnya transformasi yang terjadi dalam lingkungan bisnis pada era globalisasi, perusahaan dituntut untuk menunjukkan kemampuan beradaptasi agar dapat bersaing dengan kompetitor lainnya. Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi sangat didasarkan pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mereka miliki. Konteks ini, perusahaan tidak hanya beroperasi di pasar lokal, tetapi juga harus menghadapi tantangan dari perusahaan-perusahaan internasional.

Organisasi perlu bersiap menghadapi perubahan cepat yang dipicu oleh beragam faktor eksternal, seperti tren global, perkembangan teknologi, dan kebijakan internasional yang dapat mempengaruhi kegiatan bisnis mereka (Hendayana, Faeni, et al., 2024). Persaingan antar organisasi kini tidak lagi terbatas pada perebutan sumber daya material atau modal, melainkan juga mencakup kompetisi ketat dalam hal kualitas SDM. Kualitas SDM yang tinggi menjadi salah satu faktor utama yang mendukung strategi dan menjadi indikator keberhasilan organisasi, sehingga menjadikannya sebagai keunggulan kompetitif yang sangat berharga (Halimatusa'diah et al., 2024). Manajemen menunjukkan komitmen yang mendalam untuk menjadikan integritas sebagai bagian integral dalam pengembangan kompetensi dan kapabilitas SDM (Halimatusa'diah et al., 2024).

SDM adalah komponen penting dalam suatu perusahaan. SDM terdiri dari kombinasi tenaga kerja, kemampuan fisik, ide-ide kreatif, bakat, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk memajukan perusahaan (Lestari & Afifah, 2020). SDM adalah modal terpenting dan kekayaan terbesar dari aktivitas manusia, yang berarti bahwa tanpa SDM, perusahaan tidak berfungsi dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat mempengaruhi kinerjanya dan unsur penting yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi adalah pelatihan profesional dan keterampilan literasi digital (Muhadib et al., 2023a).

Literasi digital ialah merujuk pada kapasitas untuk menerapkan teknologi dan informasi dengan perangkat digital yang efektif dan efisien diberbagai aspek kehidupan, termasuk budaya, ekonomi, akademik, karier, dan aktivitas sehari-hari. Kemampuan ini tidak hanya melibatkan penilaian terhadap sumber dan informasi yang tersedia, tetapi juga mencakup kesadaran akan risiko yang ada di dunia digital serta keahlian untuk menyesuaikan diri dengan perubahan konstan yang terjadi di dalamnya (Anarizka & Wilsa, 2023; Chong & Zainal, 2024). Keterampilan literasi digital terdiri dari empat kemampuan inti yang saling berkaitan: 1. Kemampuan untuk mencari informasi di internet, 2. Keterampilan dalam menjelajahi *hypertext* atau petunjuk yang terarah, 3. Kemampuan menilai konten untuk mengevaluasi informasi, dan 4. Kemampuan mengumpulkan atau mengkompilasi pengetahuan (Firmansyah et al., 2022; Harutyunyan et al., 2024; Intaratat, 2022).

Literasi digital dan pergeseran pekerjaan yang disebabkan oleh dinamika nilai-nilai budaya Indonesia di era Revolusi Industri 4.0 menuntut karyawan dan calon

karyawan untuk memperoleh keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan zaman, demikian mereka harus mempersiapkan diri untuk menangani tantangan Revolusi Industri 4.0 dengan lebih efisien (Mukhofifah & Umi, 2022). Jenis literasi yang menjadi sangat penting pada Era ini adalah literasi data, teknologi, dan manusia (Aryani & Siahaan, 2022). Ketiga kemampuan ini akan sangat penting selama Revolusi Industri 4.0. Literasi digital adalah keterampilan dalam mengaplikasikan teknologi digital dengan aman serta efektif untuk mendapatkan akses, memahami, menggabungkan, mengkomunikasikan, menganalisis, dan membuat informasi. Keterampilan ini esensial untuk karir dan kewirausahaan (Sun & Zou, 2024).

PT. Talon Mitra Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha pengumpulan, pengelolaan serta pengangkutan limbah industri khususnya limbah industri Non B3 (Bukan Bahan Berbahaya dan Beracun). Perusahaan mempunyai tenaga kerja sesuai jenis dan karakteristik limbah Non B3 yang dikumpulkan, sehingga mempunyai berbagai organisasi sesuai pekerjaan dan karakteristik maka pihak manajemen harus mampu untuk meningkatkan kinerja organisasinya.

Literasi digital sangat penting untuk mempersiapkan pekerja untuk dunia kerja yang semakin dipengaruhi oleh teknologi. Kesuksesan profesional bergantung pada kemampuan untuk menggunakan alat digital yang baru di era modern saat ini (Rizal & Rony, 2024). PT. Talon Mitra Sejahtera kini menggunakan literasi digital melalui ponsel untuk menggantikan pencatatan data limbah manual, saat mengumpulkan data, karyawan menggunakan tablet atau ponselnya untuk mengisi formulir digital. Sistem menyimpan data seperti jenis limbah, volume, dan lokasi. Langkah ini mempercepat

proses pengumpulan dan mengurangi kesalahan pencatatan, dengan menggunakan *Google Forms*, data yang dimasukkan ke dalam formulir ini otomatis disimpan dalam *Google Sheets* untuk pelaporan dan analisis tambahan.

Pelatihan memiliki peranan krusial dalam mendukung organisasi meraih tujuan masa depan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan SDM mereka. Studi mengindikasikan bahwa literasi digital berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi (Winarso et al., 2023). Kemampuan ini tidak hanya meningkatkan komunikasi dan penelitian, tetapi juga membangun kepercayaan diri serta pemahaman yang lebih baik tentang tugas yang dihadapi. Digitalisasi telah menyederhanakan berbagai aspek kehidupan, terutama di sektor industri, dengan bantuan teknologi informasi, proses pengolahan dan manajemen data menjadi lebih efisien dan efektif (Wahyu & Ranto, 2024).

PT. Talon Mitra Sejahtera menggunakan *Face Recognition*, teknologi pengenalan wajah, untuk mengidentifikasi absensi karyawan. Teknik ini menggunakan bentuk wajah dan struktur mata, hidung, dan mulut peserta untuk memastikan bahwa mereka adalah peserta yang sebenarnya, dengan menerapkan inovasi ini, keaslian peserta dapat dijamin dan kemungkinan kecurangan dapat dikurangi (Sumarsono & Harefa, 2023).

Tabel 1. 1 Penerapan Literasi Digital

Aspek	Deskripsi	Teknologi atau Alat Digital	Manfaat untuk perusahaan limbah industri
Pengumpulan Data Limbah	Mengumpulkan data limbah yang dihasilkan dari berbagai departemen atau fasilitas secara efisien dan terstruktur.	<i>Google Forms</i> untuk formulir pengumpulan data limbah.	Mempermudah pengumpulan data limbah secara digital, mengurangi kesalahan manual.

Aspek	Deskripsi	Teknologi atau Alat Digital	Manfaat untuk perusahaan limbah industri
Analisis Data Limbah	Menganalisis data limbah yang terkumpul secara efisien dan akurat.	<i>Google Sheets</i> untuk pengolahan data, analisis, dan pelaporan.	Memudahkan PT. Talon Mitra Sejahtera membuat keputusan berbasis data untuk pengelolaan limbah yang lebih baik.
Absensi Harian Karyawan	Menggunakan sistem <i>face recognition</i> untuk mencatat absensi karyawan secara otomatis dengan mendeteksi wajah karyawan saat hadir di tempat kerja.	<i>ZkTeco Face Recognition Device</i> adalah alat absensi berbasis pengenalan wajah.	Memastikan keakuratan data absensi dan mengurangi potensi kecurangan seperti absensi palsu, meningkatkan efisiensi operasional.
Integrasi dengan Sistem HR	Sistem <i>face recognition</i> dapat diintegrasikan dengan sistem <i>Human Resource Management System (HRMS)</i> .	BambooHR yang dapat terintegrasi dengan sistem <i>face recognition</i> .	Data absensi langsung terupdate secara <i>real-time</i> ke cloud, mempermudah pemantauan dan pengelolaan kehadiran karyawan dari jauh, sehingga bisa diakses kapanpun dan di manapun.
Pemantauan Kepatuhan Prosedur Keamanan	Mengawasi interaksi karyawan dengan perangkat teknologi untuk memastikan kepatuhan terhadap standar keamanan dan prosedur.	CCTV untuk pengawasan Digital dan Fisik.	- Mengawasi karyawan yang mengoperasikan mesin atau berinteraksi dengan teknologi untuk memastikan mereka mematuhi protokol keselamatan dan tidak melakukan pelanggaran yang dapat menyebabkan kecelakaan. - Sistem dapat menghasilkan laporan aktivitas yang mencurigakan atau tidak biasa di area penyimpanan limbah, membantu dalam mencegah potensi pencurian.

Sumber : Data Sekunder, 2024

Kompetensi adalah bagian penting dari pengelolaan SDM dalam mengembangkan perusahaan. Ketika kompetensi digunakan untuk menentukan kekuatan dan kelemahan sebuah organisasi di tempat kerja, organisasi akan lebih siap untuk menghadapi tantangan baru dan memanfaatkan peluang (Ayalew et al., 2024). Meningkatnya penggunaan teknologi digital dan kemampuannya yang semakin efektif mengakibatkan penurunan kontribusi ini. Kompetensi yang secara objektif diperlukan untuk

menyelesaikan tugas tertentu disebut kompetensi berorientasi tugas (Egdair et al., 2024).

Persaingan yang ketat, konsep kinerja perusahaan yang berkelanjutan semakin menarik perhatian para peneliti. Perusahaan harus memastikan bahwa produk dan layanan mereka melindungi lingkungan dan sosial (Aisya, 2022). Konsep ramah lingkungan dapat dipertahankan atau ditingkatkan dengan memasukkannya ke dalam kebijakan dan strategi bisnis, seperti manajemen SDM, inovasi dan kepemimpinan, kualitas lingkungan, dan kesejahteraan sosial masyarakat tempat bisnis beroperasi. *Green Human Resource Management* (GHRM), kepemimpinan yang peduli terhadap ramah lingkungan dan inovasi hijau membantu perusahaan mengurangi dampak negatifnya terhadap masyarakat dan lingkungan (Al-Abbadi & Rumman, 2023). Perusahaan perlu menerapkan GHRM dan menjadi berkelanjutan sekaligus meningkatkan kesadaran terhadap isu-isu lingkungan. Manajemen SDM Berkelanjutan juga dikenal sebagai GHRM mencakup praktik SDM yang ramah lingkungan seperti pelatihan dan perkembangan ramah lingkungan, seleksi dan perekrutan berkelanjutan, serta kompensasi dan insentif yang mendorong perilaku ramah lingkungan. Ini termasuk penggunaan sebenarnya (Faeni, 2024a).

GHRM adalah pendekatan manajemen SDM yang menekankan optimalisasi sumber daya perusahaan secara bertanggung jawab dan memotivasi upaya kelestarian lingkungan lebih luas, GHRM bertanggung jawab langsung untuk merekrut, mengembangkan, dan mendukung organisasi yang berpengetahuan, mematuhi, dan secara aktif usaha dan tujuan untuk lingkungan. Penggunaan GHRM bertujuan untuk

meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi jejak karbon, dan mengelola limbah dengan menggunakan teknologi untuk mengelola solusi tanpa kertas.

Perusahaan dan bisnis lainnya telah meningkatkan perhatiannya pada kelestarian lingkungan dalam beberapa tahun terakhir. Para pemangku kepentingan, mulai dari lembaga pemerintah hingga investor bisnis dan konsumen, mengharapkan kemajuan bertahap dalam mencapai tujuan kelestarian lingkungan. Perusahaan harus segera menerapkan GHRM, dan mereka melakukannya (Fathussalam et al., 2021; Fitria et al., 2024). Perusahaan manufaktur dan jasa telah meningkatkan kinerja mereka dengan menerapkan praktik bisnis ramah lingkungan. Edukasi pelanggan, konservasi air, energi, dan limbah adalah beberapa contoh GHRM yang paling menonjol dalam industri jasa (Jamal et al., 2021).

PT. Talon Mitra Sejahtera memberikan lingkungan kerja yang menumbuhkan semangat dan produktifitas bagi karyawannya, sehingga menguntungkan masyarakat dan lingkungan, selain membantu mencapai tujuan jangka panjang perusahaan, keterlibatan dalam inisiatif keberlanjutan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kebijakan, metodologi, dan prosedur yang mendukung praktik GHRM di antara karyawan menguntungkan perusahaan, masyarakat, dan lingkungan. Ini juga bermanfaat bagi semua karyawan (Kehista et al., 2024). Metode GHRM termasuk penerimaan karyawan berdasarkan kesadaran ekologis, pelatihan berkelanjutan, dan pengembangan karir ramah lingkungan, yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap masalah lingkungan dan mendorong tindakan ramah lingkungan di perusahaan (Faeni et al., 2025).

Bahaya nyata dari kontaminan tertentu menjadi alasan di balik upaya ini, karena limbah industri merupakan salah satu penyebab utama habisnya sumber daya alam secara cepat, setiap organisasi sangat mementingkan perlindungan dan perbaikan lingkungan demi kepentingan organisasi, masyarakat dan generasi mendatang (Li et al., 2023). Organisasi yang mendukung kebijakan lingkungan hijau lebih puas dan berkomitmen karena mereka menunjukkan kepedulian yang besar terhadap masalah ini. Banyak orang telah mendukung manajemen lingkungan proaktif dalam dua puluh tahun terakhir (Siburian & Sugiarto, 2022; Wijonarko & Wirapraja, 2022).

PT. Talon Mitra Sejahtera memberikan pemahaman yang mudah tentang prosedur umum GHRM dan implementasi berbagai inisiatif GHRM. Istilah GHRM saat ini sangat populer dan akan semakin krusial di masa depan. Definisi yang lebih luas, GHRM tidak hanya mencakup isu-isu lingkungan hidup, namun juga kesejahteraan sosial dan finansial bisnis dan karyawan (Zhao & Huang, 2022).

PT. Talon Mitra Sejahtera melakukan wawancara mengenai praktik GHRM untuk menilai kesadaran lingkungan perusahaan saat merekrut karyawan, setelah wawancara, PT. Talon Mitra Sejahtera menyelenggarakan pelatihan satu hari tentang penerapan GHRM untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan tentang praktik ramah lingkungan. Pelatihan ini akan membantu agar karyawan nantinya akan membentuk organisasi yang memahami konsep GHRM, kebijakan lingkungan perusahaan, mitigasi, dan praktik sehari-hari lainnya.

Tabel 1. 2 Pelatihan GHRM

Topik	Deskripsi Kegiatan	Tujuan Pelatihan
Pembukaan dan Pengenalan Pelatihan	Penjelasan tentang tujuan pelatihan, pentingnya GHRM, dan peran karyawan dalam mendukung keberlanjutan perusahaan	Memberikan gambaran umum mengenai keberlanjutan dan peran karyawan dalam praktik GHRM.
Pengenalan Konsep GHRM	Menjelaskan konsep GHRM dan hubungan antara SDM dan keberlanjutan, serta kontribusi SDM dalam pengelolaan limbah dan energi.	Meningkatkan pemahaman karyawan mengenai GHRM dan kontribusinya dalam keberlanjutan perusahaan.
Praktik Ramah Lingkungan Sehari-hari	Mengajarkan pengelolaan limbah yang efisien, penghematan energi, serta penerapan prinsip 3R (<i>Reduce, Reuse, Recycle</i>) di tempat kerja.	Membekali karyawan dengan keterampilan praktis dalam mengelola limbah dan menghemat energi.
Evaluasi Penerapan GHRM	Mengevaluasi pemahaman karyawan tentang penerapan GHRM dan kebijakan lingkungan perusahaan melalui studi kasus atau diskusi.	Mengevaluasi bagaimana karyawan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang didapatkan tentang GHRM di tempat kerja.
Penutupan dan Tindak Lanjut	Memberikan arahan mengenai langkah-langkah implementasi GHRM dalam pekerjaan sehari-hari, serta diskusi tindak lanjut.	Memberikan arahan yang jelas mengenai langkah-langkah penerapan GHRM setelah pelatihan selesai.

Sumber: Data Sekunder, 2024

Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi organisasi dalam implementasi GHRM. Langkah-langkah ini, PT. Talon Mitra Sejahtera dapat mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, mengelola limbah dengan lebih efisien, serta menciptakan organisasi yang sehat dan berkomitmen. Inisiatif ini bertujuan untuk meningkatkan reputasi perusahaan dan menekan biaya produksi. Upaya meraih kesuksesan di dunia bisnis dan meningkatkan profitabilitas pemegang saham, organisasi saat ini perlu memprioritaskan pertimbangan sosial dan lingkungan bersamaan dengan faktor-faktor ekonomi dan keuangan yang sudah ada (Insani & Rizky, 2024).

Keberlanjutan dapat diwujudkan dengan melatih karyawan mengenai praktik ramah lingkungan, merumuskan kebijakan yang mendukung upaya keberlanjutan, serta membangun budaya organisasi yang peka terhadap isu-isu lingkungan (Komang et al., 2023). Menerapkan implementasi GHRM, perusahaan industri dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih sehat, meningkatkan efisiensi operasional, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Komitmen organisasi sangat terpengaruh oleh sejumlah aspek yang berperan mencapai tujuan perusahaan, salah satunya adalah ketangkasan atau *agility*, dalam beradaptasi dan meluncurkan inovasi dengan cepat. Menghadapi persaingan bisnis yang ketat, perusahaan dituntut untuk bersikap dan bertindak sigap di tengah lingkungan yang dinamis, guna meraih sasaran pasar yang diinginkan (Aljohani, 2023). Ketangkasan dalam belajar biasanya dipimpin oleh seorang pemimpin yang menjadi orang pertama yang menghadapi masalah yang muncul. Banyak organisasi dan individu yang berusaha mengembangkan keahlian mereka melalui praktik *agility*. Perusahaan yang organisasinya memiliki *agility* akan lebih siap saat menghadapi masalah. Mereka akan merasa puas ketika mereka dapat menyelesaikan masalah. Studi tentang talent manajemen menekankan ketangkasan belajar sebagai ukuran utama potensi dan kompetensi pembelajaran (Elkhori & Budianto, 2024).

Kemampuan suatu organisasi untuk beradaptasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dikenal sebagai *agility*, ini termasuk kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan dengan efisien mengubah strategi dan proses. kemampuan suatu organisasi untuk cepat beradaptasi dan merespons perubahan

dalam lingkungan bisnis (Fauziah et al., 2024). Kemampuan untuk memahami dan menggunakan alat digital dalam lingkungan digital sangat penting, dan *agility* mendorong organisasi untuk cepat beradaptasi dengan teknologi yang baru. *Agility* berfungsi sebagai mediator antara Literasi Digital, Kompetensi, GHRM, dan Kinerja Organisasi di PT. Talon Mitra Sejahtera, karena organisasi yang *agile* lebih cenderung menggunakan teknologi terbaru untuk meningkatkan literasi digital organisasinya. (Mahmutoglu et al., 2024).

Berdasarkan fenomena dan hal-hal yang telah dijelaskan diatas, dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Literasi Digital, Kompetensi, GHRM Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi *Agility*” (Studi Kasus: PT. Talon Mitra Sejahtera Indonesia).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan permasalahan diatas, dapat dirumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Agility* pada PT. Talon Mitra Sejahtera?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Agility* pada PT. Talon Mitra Sejahtera?
3. Apakah terdapat pengaruh GHRM terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Agility* pada PT. Talon Mitra Sejahtera?

4. Apakah pengaruh Literasi Digital, Kompetensi, GHRM, terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Agility* pada PT. Talon Mitra Sejahtera?
5. Apakah pengaruh Literasi Digital, Kompetensi, GHRM terhadap Kinerja Organisasi pada PT. Talon Mitra Sejahtera?

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Agility* pada PT. Talon Mitra Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Agility* pada PT. Talon Mitra Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh GHRM terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Agility* pada PT. Talon Mitra Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh Literasi Digital, Kompetensi, GHRM, terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Agility* pada PT. Talon Mitra Sejahtera?
5. Bagaimana pengaruh Literasi Digital, Kompetensi, GHRM terhadap Kinerja Organisasi pada PT. Talon Mitra Sejahtera?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang akurat untuk menganalisis data, tujuan penelitian ini meliputi:

1. Mengidentifikasi pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Agility* pada PT. Talon Mitra Sejahtera.
2. Mengidentifikasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Agility* pada PT. Talon Mitra Sejahtera.
3. Mengidentifikasi pengaruh GHRM terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Agility* pada PT. Talon Mitra Sejahtera.
4. Mengidentifikasi pengaruh Literasi Digital, Kompetensi, GHRM, terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Agility* pada PT. Talon Mitra Sejahtera.
5. Mengidentifikasi pengaruh Literasi Digital, Kompetensi, GHRM terhadap Kinerja Organisasi pada PT. Talon Mitra Sejahtera.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Berharap penelitian ini dapat menjadi informasi bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai Literasi Digital, Kompetensi, dan GHRM terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Agility*.

2. Manfaat Praktis

- a) Perusahaan melalui penelitian ini kami berharap agar PT. Talon Mitra Sejahtera dapat mengedepankan Literasi Digital dan Kompetensi untuk memberikan kinerja optimal bagi organisasi masa depan.

- b) Melalui penelitian ini berharap agar PT. Talon Mitra Sejahtera selalu menerapkan GHRM untuk menjaga lingkungan dengan baik dan tetap hijau.

1.6 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya mencakup pada pengaruh Literasi Digital, Kompetensi, GHRM terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Agility* di PT. Talon Mitra Sejahtera. Penelitian ini hanya dilakukan dengan jumlah responden 82 dari total populasi 102 karyawan dan tidak mencakup perusahaan lain.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini mencakup sejumlah bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Sistematika disajikan seperti dibawah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang dari penelitian ini adalah untuk mengamati variabel Literasi Digital, Kompetensi, GHRM, Kinerja Organisasi, dan *Agility* di PT. Talon Mitra Sejahtera. Fenomena yang terjadi, bahwa SDM di PT. Talon Mitra Sejahtera perlu menerapkan Literasi Digital untuk memanfaatkan teknologi informasi yang ada untuk meningkatkan kinerja organisasi dan produktifitas di PT. Talon Mitra Sejahtera. Menerapkan Literasi Digital membuat pekerjaan dilakukan oleh digitalisasi upaya untuk mengurangi limbah kertas, limbah plastik, hal ini

berhubungan dengan GHRM untuk mengendalikan sampah dengan mengurangi, menggunakan kembali, dan mendaur ulang sampah untuk menjaga lingkungan perusahaan.

BAB II TELAAH PUSAKA

Literasi Digital fokus pada kemampuan mengakses dan mengungkapkan informasi melalui alat digital telah menjadi keterampilan penting yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan pribadi dan profesional (Sun & Zou, 2024; Chong & Zainal, 2024). Mengoptimalkan kinerja organisasi mesti memerhatikan kompetensi organisasinya untuk memaksimalkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pekerjaan (Taswito et al., 2024). GHRM mengambil sikap sadar lingkungan dan berupaya menumbuhkan budaya perusahaan ramah lingkungan untuk memotivasi organisasi agar meminimalkan dampak lingkungan terhadap perilaku mereka (Aisya, 2022). Organisasi dengan tinggi ketangkasan (*agility*) senantiasa akan berkembang, tumbuh dan menciptakan ide-ide untuk menghasilkan cara berpikir yang baru (Nayak & Malik, 2024).

BAB III METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menerapkan distribusi kuisioner online, dibagikan kepada 82 karyawan secara acak berdasarkan rumus Slovin simple random sampling

dari total populasi 102 karyawan. Uji validasi dan reliabilitas dari penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan SmartPLS 4.0.

