



Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Moderasi Adopsi Digital

Adam Ziber Putra¹

Muafi^{2*}

¹Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Email : adamziber7@gmail.com

²Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

*Corresponden Author Email: muafi@uii.ac.id

Diterima: 4 Maret 2024

Direview: 18 Maret 2024

Dipublikasikan: 30 April 2024

Abstract

In today's modern and digital era, there is a consensus that every activity should be carried out more efficiently and accurately. By incorporating digital technology into work processes, employees can operate more efficiently and with greater precision. This research examines the impact of digitalizing corporate systems on job satisfaction and work motivation, with digital adoption as a moderating factor. The study aims to test and analyze: 1) the influence of digitalizing corporate systems on job satisfaction, 2) the influence of digitalizing corporate systems on work motivation, 3) the impact of digitalizing corporate systems on job satisfaction moderated by digital adoption, and 4) the impact of digitalizing corporate systems on work motivation moderated by digital adoption. This research employs a quantitative method with a sampling approach matching the population size. The sample, consisting of 110 respondents meeting the criteria, is used for hypothesis testing. The research hypotheses are tested using Smart PLS version 3.2.9. The results reveal that 1) there is a significant influence of digitalizing corporate systems on job satisfaction, 2) there is a significant influence of digitalizing corporate systems on work motivation, 3) there is a significant influence of digitalizing corporate systems on job satisfaction moderated by digital adoption, and 4) there is a significant influence of digitalizing corporate systems on work motivation moderated by digital adoption.

Keywords: Corporate System Digitalization, Job Satisfaction, Work Motivation, Digital Adoption.

Abstrak

Pada masa modern dan digital dewasa ini, kita sepakat bahwa setiap kegiatan harus dilakukan dengan lebih efisien dan akurat. Dengan menggunakan teknologi digital dalam pekerjaan, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan akurat. Penelitian ini menguji dan pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja dimoderasi adopsi digital. Hasil penelitian ini untuk menguji dan menganalisis 1) pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kepuasan kerja, 2) pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap motivasi kerja, 3) pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kepuasan kerja dimoderasi adopsi digital, dan 4) pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap motivasi kerja dimoderasi adopsi digital. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan metode sampling yang jumlahnya sama dengan populasi pada penelitian ini. Sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 110 responden. Sampel, yang terdiri dari 110 responden yang memenuhi kriteria, digunakan untuk pengujian hipotesis. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan Smart PLS versi 3.2.9. Hasil yang diperoleh bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara digitalisasi sistem perusahaan terhadap kepuasan kerja 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara digitalisasi sistem perusahaan terhadap motivasi kerja, 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara digitalisasi sistem perusahaan terhadap kepuasan kerja dimoderasi adopsi digital, 4) terdapat pengaruh yang signifikan antara digitalisasi sistem perusahaan terhadap motivasi kerja dimoderasi adopsi digital.

Kata Kunci: Digitalisasi Sistem Perusahaan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Adopsi Digital

PENDAHULUAN

Dengan menggunakan teknologi digital dalam pekerjaan, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan akurat. Sumber daya manusia adalah aset berharga bagi organisasi, yang memiliki tugas untuk mengimplementasikan, mengatur dan membantu pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangannya, teknologi hadir sebagai sumber daya manfaat yang mampu menunjang aktivitas manusia dalam berbagai bidang kehidupan, dari bidang politik, kemasyarakatan, kebudayaan, ekonomi, pertahanan, dan keamanan pendidikan. Indonesia sebagai negara berkembang ikut serta dalam proyek ini. Menyambut budaya global dengan beradaptasi dengannya perkembangan teknologi. Globalisasi dapat dilihat sebagai difusi kebiasaan global, memperluas hubungan antar benua, penyelenggaraan kehidupan masyarakat dalam skala global, serta perkembangan kesadaran global (Ratnasari dkk., 2020).

Kepuasan kerja adalah penilaian perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, yang mencakup tingkat kegembiraan atau ketidakpuasan secara keseluruhan, serta mempertimbangkan berbagai aspek kondisi pekerjaan di organisasi tempat mereka bekerja (Spector, 2003). Studi sebelumnya oleh Pertiwi & Nurhikmah (2018) menyebutkan bahwa digitalisasi sistem berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kompetensi digital menjadi suatu keharusan bagi sumber daya manusia saat ini, di mana mereka harus dapat mengemban tanggung jawab secara fungsional dan juga mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terjadi dengan cepat (Ferguson & Reio, 2010).

Motivasi kerja adalah kemauan untuk memberikan usaha maksimal guna mencapai tujuan organisasi, dipengaruhi oleh sejauh mana upaya tersebut dapat memenuhi kebutuhan individu (Fadhil & Mayowan, 2018). Kebutuhan timbul saat terjadi ketidakseimbangan antara pencapaian dan harapan. Motivasi kerja karyawan memegang peran kunci dalam mencapai kinerja perusahaan. Hal ini terjadi karena motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk dari pimpinan, rekan kerja, atau bahkan dari diri sendiri. Motivasi adalah daya dorong mental yang difokuskan pada pencapaian harapan dan tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor faktor seperti kompensasi, motivasi dan kepuasan (Fadhil & Mayowan, 2018).

Adopsi digital adalah proses reflektif dari perubahan Aktivitas bisnis dan organisasi yang meliputi berbagai Proses bisnis, kompetensi bisnis, dan model inovatif untuk mencapai keunggulan dan berkontribusi dalam menyesuaikan perubahan dan memanfaatkan peluang dari teknologi digital beserta dampak percepatannya di masyarakat dan pemangku kepentingan. Menurut Soekartawi (2005), Adopsi inovasi teknologi merupakan sebuah proses perubahan sosial dengan adanya penemuan baru yang dikomunikasikan kepada pihak lain. Inovasi bisa berupa teknologi baru cara organisasi baru dan sebagainya.

Shopee merupakan salah satu *Start Up E-Commerce* terbesar yang ada di Indonesia. Pergerakan perusahaan ini yang sangat masif tentunya tidak luput dari sebuah teknologi. Shopee cabang Yogyakarta sudah menggunakan teknologi pada implementasi pekerjaan untuk karyawannya. Pada era modern saat ini, hubungan yang erat terjadi antara digitalisasi sistem perusahaan dan performa karyawan, termasuk kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kedua aspek performa ini dapat memberikan hasil yang sangat positif bagi perusahaan apabila menerapkan digitalisasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Digitalisasi sistem perusahaan pada era ini adalah salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan memengaruhi kinerja perusahaan secara umum. Namun, perusahaan sering tidak menyadari ini dan belum mampu memaksimalkannya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Digitalisasi Sistem Perusahaan

Digitalisasi adalah proses transformasi yang merubah sifat-sifat yang awalnya bersifat fisik dan analog menjadi bentuk virtual dan digital. Misalnya belakangan ini hampir semua hal seperti musik, film, bahkan lagu sudah ada dalam format digital (Amalia, 2019). Menurut Rogers (1983) mengatakan bahwa teknologi adalah suatu rancangan atau desain alat bantu tindakan yang bertujuan untuk mengurangi ketidakpastian dengan menentukan hubungan sebab akibat untuk mencapai hasil yang diharapkan. Gary J. Anglin pada buku Arifin dan Adhi (2012) menyatakan bahwa bahwa teknologi melibatkan penerapan ilmu perilaku ilmu alam dan pengetahuan lainnya secara terstruktur untuk menyelesaikan masalah (Amalia, 2019).

Kepuasan Kerja

Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan preferensi individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang mereka rasakan (Fadhil & Mayowan, 2018) Karyawan yang merasa puas lebih cenderung menilai situasi kerjanya secara positif dibandingkan dengan yang tidak merasa puas (Muayyad & Gawi, 2016). Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seseorang merupakan hasil dari mengintegrasikan kepuasan dari setiap aspek pekerjaan, dengan mempertimbangkan sejauh mana masing-masing aspek dianggap penting oleh individu tersebut. Apakah seseorang merasa puas atau tidak dengan pekerjaannya bersifat subjektif, tergantung pada interpretasi individu terhadap sejauh mana keinginannya sejalan atau bertentangan dengan hasil yang telah dicapai (Muayyad & Gawi, 2016).

Motivasi Kerja

Dalam pandangan Rivai dan Sagala (2009), Motivasi didefinisikan sebagai rangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu Dalam mencapai tujuan tertentu yang sesuai dengan aspirasi pribadi mereka. Menurut Ishak dan Hendri (2013), juga menganggap motivasi sebagai faktor utama yang mendorong setiap motif untuk bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2018), Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan sejauh mana individu menunjukkan intensitas, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Dari sudut pandang ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam konteks organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan atau target yang diharapkan, motivasi kerja memiliki dua tujuan utama yaitu memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan mencapai tujuan organisasi.

Adopsi Digital

Peningkatan komodifikasi pasar mendorong manajemen untuk memilih pengadopsian teknologi digital sebagai respon terhadap pergeseran dan perubahan yang terjadi saat ini dan yang akan datang. Selain itu pengadopsian teknologi digital juga membantu dalam pengembangan sumber pendapatan baru dan menciptakan ekosistem yang lebih berharga dengan dukungan informasi yang lebih banyak. Dalam menerapkan pengadopsian teknologi digital beberapa tantangan, seperti sistem warisan dan ketidakselarasan proses, perlu diatasi Agar dapat mencapai hasil yang optimal (Rivai & Sagala, 2009). Tornatzky (1990) mengusulkan bahwa penggunaan kerangka kerja. Teknologi Organisasi dan Lingkungan (TOE) unyuk menggambarkan penerimaan inovasi teknologi dalam konteks organisasi. TOE telah diterapkan secara luas dalam berbagai inovasi teknologi, termasuk dalam domain bisnis dan layanan web.

Menurut Hudek (2021) Implementasi digitalisasi dalam sistem perusahaan memberikan dampak positif terhadap pekerjaan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang meningkat pada karyawan dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas yang harus mereka kerjakan. Aktualisasi dipandang sebagai suatu metode kerja yang dibuat untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Mawardi (2022) penerapan digitalisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan tak langsung antara digitalisasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan ini, dapat diajukan hipotesis bahwa:

H1: Digitalisasi Sistem Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian Utama dkk. (2020) disebutkan bahwa hasil pengujian secara empiris membuktikan bahwa penerapan digitalisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Jakarta Medical Center. Dampak positif ini menunjukkan bahwa digitalisasi mampu meningkatkan motivasi karyawan dengan menyediakan akses terhadap informasi dan alat kerja yang relevan serta menciptakan perasaan pencapaian dalam menjalankan tugas. Pontoh (2022) menyebutkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara sistem digital perusahaan yang menggunakan pembayaran non tunai dan motivasi kerja driver ojek online dikota gorontalo yang ditunjukkan oleh penelitian ini. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis bahwa:

H2 : Digitalisasi Sistem Perusahaan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja

Temuan dari studi yang dilakukan oleh Imran et al. (2014) di Pakistan menemukan bahwa karyawan yang menerima teknologi dengan baik akan memiliki kinerja yang lebih baik secara signifikan. Penelitian lain yang melibatkan industri teknologi di China, yang dilakukan oleh Ju et al (2013), menunjukkan bahwa tingkat kemampuan teknologi memiliki pengaruh positif pada kinerja,

terutama saat tingkat ketidakpastian di industri tersebut lebih tinggi. Dengan berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis bahwa:

H3 : Pengaruh Adopsi Digital mampu memoderasi dalam memperkuat pengaruh Digitalisasi Sistem perusahaan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian [Fujino et al. \(2015\)](#) di Jepang meneliti pengaruh teknologi pada sekolah Kesehatan di Jepang. Mereka menemukan bahwa persepsi dan efektivitas teknologi informasi dan komunikasi berdampak positif signifikan pada kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Curzi \(2023\)](#) menyebutkan bahwa peran moderasi adopsi digital mampu memperkuat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh [Dalle \(2020\)](#) Adopsi informasi teknologi pada perusahaan farmasi di Indonesia sangat berdampak positif terhadap performa karyawan mereka. Dengan berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis bahwa:

H4: Pengaruh Adopsi Digital mampu memoderasi dalam memperkuat pengaruh Digitalisasi Sistem perusahaan terhadap Motivasi Kerja

METODE PENELITIAN

Data primer digunakan dalam penelitian ini, dengan teknik pengumpulan data berbentuk kuisisioner yang dilakukan secara online dan disebarakan melalui media sosial seperti WhatsApp. Peneliti akan membagikan kuesioner kepada responden perusahaan startup yang sudah memenuhi kriteria penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan populasi atau sampel sebanyak 110 karyawan pada perusahaan Shopee Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan kriteria karyawan perusahaan yang sudah bekerja minimal 6 bulan dan karyawan yang sudah merasakan dampak digitalisasi selama 3 tahun terakhir. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis SEM dengan menggunakan PLS SEM. SEM adalah teknik statistik multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan - hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruksinya, ataupun hubungan antar konstruk. Definisi variabel operasional sebagai berikut :

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Digitalisasi Sistem Perusahaan (X)	Digitalisasi merupakan proses yang menggabungkan sumber daya manusia, misalnya ilmu, kemampuan, dan metode, dengan bahan mentah dan alat-alat, seperti mesin, perangkat, dan komputer. Proses ini memungkinkan para pekerja untuk membuat produk akhir dari bahan mentah. (Davis, 1989)	1. Persepsi kemudahan penggunaan 2. Persepsi kegunaan yang dirasakan
Kepuasan Kerja (Y1)	Evaluasi positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, mencakup dampak atau hasil positif dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. (Gondokusumo & Sutanto, 2015)	1. Perasaan tentang gaji 2. Perasaan tentang Rekan Kerja
Motivasi Kerja (Y2)	Motivasi internal karyawan merujuk pada dorongan dari dalam diri mereka untuk mencapai tujuan tertentu. (Gondokusumo & Sutanto, 2015)	1. Arah perilaku 2. Tingkat usaha 3. Tingkat Kegigihan
Adopsi Digital (M)	Keputusan individu untuk terus menggunakan atau mengadopsi inovasi terbaru dan melanjutkan penggunaannya merupakan kondisi terkait yang dapat dipertimbangkan. (Castaño et al., 2008)	1. Percobaan 2. Niat

Sumber: Data Diolah, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti akan membagikan kuesioner kepada responden yang sudah memenuhi kriteria penelitian dan disebarluaskan melalui media sosial seperti WhatsApp. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan populasi atau sampel sebanyak 110 karyawan pada perusahaan Shopee Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan kriteria karyawan perusahaan yang sudah bekerja minimal 6 bulan dan karyawan yang sudah merasakan dampak digitalisasi selama 3 tahun terakhir. Karakteristik responden berdasarkan dengan usia dan jenis kelamin. Diperoleh data dengan paling banyak yaitu responden yang berusia 21 - 25 tahun sebanyak 47 responden dengan persentase sebanyak 42,7%. Kemudian disusul responden yang berusia 26 - 30 tahun sebanyak 31 responden dengan persentase 28,1%. Selanjutnya, di rentang usia 31 - 35 tahun dengan total responden 19 responden sebanyak 17,2%. Kemudian sebanyak 13 responden yang berusia >35 tahun dengan persentase sebanyak 11,8%. Responden terbesar di penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase sebesar 55,4% atau setara dengan 61 responden. Berbeda dengan responden berjenis kelamin perempuan dengan total persentase sebesar 44,5% atau setara dengan 49 responden.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Responden

	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Usia	< 20 tahun	0	0%
	21 - 25 tahun	47	42,7%
	26 - 30 tahun	31	28,1%
	31 - 35 tahun	19	17,2%
	> 35 tahun	13	11,8%
Jenis Kelamin	Laki Laki	49	44,5%
	Perempuan	61	55,4%

Sumber: Data Diolah, 2024

Pengukuran Variabel

Tabel 3. Pengukuran Variabel

No	Variabel	Pertanyaan	Referensi
1	Digitalisasi Sistem Perusahaan	<p>Persepsi Kemudahan Penggunaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa penggunaan software digital dalam proses pekerjaan mudah dimengerti 2. Saya merasa penggunaan software digital dalam proses pekerjaan mudah untuk di gunakan 3. Saya merasa penggunaan software digital dalam proses pekerjaan sangat fleksibel. <p>Persepsi Kegunaan yang dirasakan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan software digital dalam proses pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kerja saya 2. Penggunaan software digital dalam proses pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi kerja saya 3. Penggunaan software digital dalam proses pekerjaan dapat meningkatkan efektifitas kerja saya 	(Davis, 1989)
2	Kepuasan Kerja	<p>Perasaan tentang gaji</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya 2. Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan <p>Perasaan tentang Rekan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan 	

		2. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	
3	Motivasi Kerja	<p>Arah Perilaku</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan 2. Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja <p>Kualitas Usaha</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu berkonsentrasi dan serius dalam bekerja 2. Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari yang sebelumnya <p>Kualitas Kegigihan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya ingin mengembangkan skill saya agar bisa memajukan perusahaan 2. Saya tetap gigih dalam bekerja walaupun lingkungan tidak mendukung 	(George & Jones, 2003)
4	Adopsi Digital	<p>Percobaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya ingin mencoba mengadopsi teknologi baru dimasa depan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja saya 2. Saya ingin menerapkan teknologi baru untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja saya <p>Niat</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berniat mengadopsi teknologi baru untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja saya 2. Saya cenderung memilih mengadopsi teknologi baru dan meninggalkan teknologi lama untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja saya 	(Castaño et al., 2008)

Uji Validitas Konvergen

Tabel 4. Uji Validitas Diskriminan

	Digitalisasi Sistem Perusahaan	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Adopsi Digital	Keterangan
PKP1	0.958				Valid
PKP2	0.979				Valid
PKP3	0.957				Valid
PK1	0.981				Valid
PK2	0.952				Valid
PK3	0.968				Valid
PG1		0.979			Valid
PG2		0.979			Valid
PR1		0.978			Valid
PR2		0.978			Valid
AP1			0.983		Valid
AP2			0.981		Valid
TU1			0.975		Valid
TU2			0.976		Valid
TK1			0.985		Valid
TK2			0.985		Valid
P1				0.975	Valid
P2				0.973	Valid
PKD1				0.981	Valid
PKD2				0.980	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan Smart PIs versi 2.3.9, 2024

Menunjukkan bahwa nilai loading faktor dari semua indikator lebih dari 0,70 yang berarti semua indikator dalam penelitian ini valid dan reliabel untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 5. Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Digitalisasi Sistem Perusahaan	0.858	Valid
Kepuasan Kerja	0.939	Valid
Motivasi Kerja	0.852	Valid
Adopsi Digital	0.659	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan Smart Pls versi 2.3.9, 2024

Menunjukkan hasil pengukuran Average Variance Extracted (AVE). Angka tersebut lebih dari 0.5 sehingga dalam penelitian ini dikatakan telah memenuhi uji validitas diskriminan.

Composite Realibility

Tabel 6. Composite Realibility

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Digitalisasi Sistem Perusahaan	0.967	0.968	Valid
Kepuasan Kerja	0.978	0.978	Valid
Motivasi Kerja	0.965	0.967	Valid
Adopsi Digital	0.829	0.843	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan Smart Pls versi 2.3.9, 2024

Terlihat bahwa semua variabel melebihi angka 0.7 dan dipastikan semua variabel bersifat valid dan reliabel, serta dapat melanjutkan ke pengujian model struktural.

R-Square

Tabel 7. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.790	0.784
Motivasi Kerja	0.891	0.888

Sumber: Data yang diolah menggunakan Smart Pls versi 2.3.9, 2024

Dapat dilihat bahwa nilai R Square, yang dikalikan dengan 100%, menghasilkan koefisien determinasi sebesar 79% untuk kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa 79% variasi dalam kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel bebas dan moderasi yang diuji dalam penelitian ini. Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien determinasi dan pengaruh pada penelitian sebesar 89.1%. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki nilai koefisien determinasi dan pengaruh pada penelitian sebesar 89.1%

F-Square

Tabel 8. F-Square

Variabel	F Square
Digitalisasi Sistem Perusahaan > Kepuasan Kerja	0.300
Digitalisasi Sistem Perusahaan > Motivasi Kerja	1.033
Digitalisasi Sistem Perusahaan x Adopsi Digital > Kepuasan Kerja	1.033
Digitalisasi Sistem Perusahaan x Adopsi Digital > Motivasi Kerja	0.005

Sumber: Data yang diolah menggunakan Smart Pls versi 2.3.9, 2024

Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel digitalisasi sistem perusahaan dan kepuasan kerja memiliki nilai F Square sebesar 0,300, menunjukkan hubungan yang kuat. Hubungan antara variabel digitalisasi sistem perusahaan dan motivasi kerja memiliki nilai F Square sebesar 1,033, menunjukkan hubungan yang kuat. Sementara hubungan antara variabel digitalisasi sistem perusahaan dan kepuasan kerja yang dimoderasi oleh adopsi digital memiliki nilai F Square sebesar 1,033, dikategorikan sebagai hubungan yang kuat. Namun, hubungan antara variabel digitalisasi sistem perusahaan dan motivasi kerja yang dimoderasi oleh adopsi digital memiliki nilai F Square sebesar 0,005, dikategorikan sebagai hubungan yang lemah.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama dari penelitian ini diterima, pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kepuasan kerja. Secara spesifik, semakin baik teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian [Hudek \(2021\)](#) yang menyatakan bahwa penerapan digitalisasi dalam sistem perusahaan berdampak positif terhadap pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja di kalangan karyawan dapat memperkuat komitmen mereka terhadap tugas-tugas yang diemban. Oleh karena itu, digitalisasi dianggap sebagai metode kerja yang dirancang untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam konteks pekerjaan. Dengan adanya keterkaitan positif antara digitalisasi sistem perusahaan dan kepuasan kerja, analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata total kepuasan kerja karyawan start-up berada pada tingkat yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di perusahaan start-up sangat puas dengan pekerjaan mereka, terutama karena didukung oleh teknologi digital yang dimiliki oleh perusahaan dan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yaitu pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh [Utama, dkk. \(2020\)](#), yang menyatakan bahwa implementasi digitalisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Jakarta Medical Center. Pada temuan lainnya oleh [Pontoh \(2022\)](#) Dampak positif tersebut menunjukkan bahwa digitalisasi efektif meningkatkan semangat karyawan melalui penyediaan akses ke informasi dan alat kerja yang relevan, sekaligus menciptakan perasaan pencapaian dalam pelaksanaan tugas mereka. Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa digitalisasi sistem perusahaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan start up Yogyakarta. Peran penting yang selalu menjadi poin utama untuk perusahaan start up dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya adalah dengan selalu meningkatkan teknologi yang dimiliki untuk selalu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, digitalisasi sistem perusahaan terhadap kepuasan kerja dimoderasi adopsi digital. Mendukung penelitian yang dilakukan oleh [Imran et al. \(2014\)](#) dan [Abbas et al. \(2014\)](#) menyimpulkan bahwa Adopsi teknologi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa integrasi teknologi dalam lingkungan kerja dapat merangsang dan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan hasil kerja secara keseluruhan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Ju et al. \(2013\)](#) bahwa kemampuan teknologi mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja, terutama dalam konteks ketidakpastian industri yang lebih tinggi. Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kepuasan kerja dimoderasi adopsi digital berpengaruh positif.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima, yaitu pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap motivasi kerja yang dimoderasi oleh adopsi digital. Mendukung penelitian yang dilakukan oleh [Fujino et al. \(2015\)](#) di Jepang menyimpulkan bahwa adopsi teknologi dapat berfungsi sebagai moderasi yang merangsang motivasi kerja melalui penciptaan lingkungan yang menarik, pemberian fleksibilitas, transparansi kinerja, dan investasi dalam pengembangan keterampilan. Keseluruhan, pengaruh adopsi teknologi dalam memoderasi motivasi kerja menciptakan kerangka kerja yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan karyawan dalam dunia kerja yang semakin terkini dan berubah-ubah. Selanjutnya mendukung penelitian oleh [Dalle \(2020\)](#) bahwa Penerapan teknologi informasi dalam perusahaan farmasi di Indonesia memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa digitalisasi sistem perusahaan tidak hanya memiliki dampak langsung pada motivasi kerja karyawan, tetapi juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan yang dimoderasi oleh tingkat adopsi digital di lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pengaruh digitalisasi sistem perusahaan mampu memberikan dampak terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan moderasi adopsi digital, khususnya karyawan Shopee. Mengacu pada temuan di atas, maka dapat diperoleh beberapa hasil bahwasanya digitalisasi sistem perusahaan yang dilakukan oleh *Start up* yang berada di kota Yogyakarta memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan moderasi adopsi digital. Keterlibatan teknologi mampu memberikan rasa puas dan mampu memotivasi karyawan yang bekerja. Dengan adanya moderasi adopsi digital juga mampu meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja seorang karyawan.

SARAN

Saran Praktis

Bagi perusahaan sebaiknya libatkan karyawan dalam perencanaan digitalisasi, pertimbangkan masukan mereka untuk meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan. Pastikan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan, memberi keyakinan, dan meningkatkan kepuasan serta motivasi karyawan.

Saran Teoritis

Peneliti merasa kekurangan yang ada pada penelitian ini adalah kurang banyaknya sampel yang digunakan karena keterbatasan peneliti dalam penyebaran kuisioner. Sebaiknya, penelitian mendatang mempertimbangkan pengambilan sampel di luar wilayah Kota Yogyakarta untuk menghasilkan penelitian dengan cakupan yang lebih luas dan berbeda. Diharapkan penelitian berikutnya dapat menginvestigasi variabel tambahan yang belum menjadi fokus dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Abbas, J., Muzaffar, A., Mahmood, H. K., Ramzan, M. A., & Ul Hassan Rizvi, S. S. (2014). Impact of technology on performance of employees (a case study on Allied Bank Ltd, Pakistan). *World Applied Sciences Journal*, 29(2), 271–276. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.29.02.1897>
- Amalia, S. Z.(2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, 9(1), 49-57. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4135>
- Arifin, Z., & Adhi, S. (2012). *Pengembangan Pembelajaran Aktif dengan ICT*. Yogyakarta: Skripta Media Creative.
- Castaño, R., Sujan, M., Kacker, M., & Sujan, H. (2008). Managing Consumer Uncertainty in the Adoption of New Products: Temporal Distance and Mental Simulation. *Journal of Marketing Research*, 45(3), 320–336. <https://doi.org/10.1509/jmkr.45.3.320>
- Curzi, Y., & Ferrarini, F. (2023). High-performance work systems and firm innovation: the moderating role of digital technology and employee participation. Evidence from Europe. *Management Research Review*, 47(13), 51-68. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2022-0751>
- Dalle, J., Siyoto, S., Dwi Astika, N., Jaya Negara, D., Chandra, T., Anam, K., Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary, I., Adhyaksa, J., & Kalimantan, S. (2020). Moderating Role of IT Adoption and Mechanism of Dynamic Capabilities on Indonesian Pharmaceutical Firms Performance. In *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 982-992. Retrieved from https://repositorium.ulm.ac.id/bitstream/handle/123456789/18232/Paper_Systematic%20Reviews%20in%20Pharmacy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-339. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 54(1), 40-47. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215>
- Ferguson, K. L., & Reio, T. G. (2010). Human resource management systems and firm performance. *Journal of Management Development*, 29(5), 471–494. <https://doi.org/10.1108/02621711011039231>

- Fujino, Y., Tanaka, M., Yonemitsu, Y., & Kawamoto, R. (2015). The relationship between characteristics of nursing performance and years of experience in nurses with high emotional intelligence. *International Journal of Nursing Practice*, 21(6), 876–881. <https://doi.org/10.1111/ijn.12311>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2003). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. (6th ed.). New York: Prentice Hall International, Inc.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 186-196. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2>
- Hudek, I., Tominc, P., & Širec, K. (2021). The Impact of Social and Cultural Norms, Government Programs and Digitalization as Entrepreneurial Environment Factors on Job and Career Satisfaction of Freelancers. *Sustainability*, 13(2), 779-798. <https://doi.org/10.3390/su13020779>
- Imran, M., Maqbool, N., & Shafique, H. (2014). Impact of Technological Advancement on Employee Performance in Banking Sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 57-70. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i1.5229>
- Ishak, A., & Hendri. (2013). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Ju, M., Zhou, K. Z., Gao, G. Y., & Lu, J. (2013). Technological Capability Growth and Performance Outcome: Foreign Versus Local Firms in China. In *Source: Journal of International Marketing*, 21(2), 1-16. <https://doi.org/10.1509/jim.12.0171>
- Mawardi. (2022). Pengaruh Penerapan Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efektivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pt. Mitra Pariwara Nusantara). Skripsi, Universitas Hasanuddin. Retrieved from <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/19883/>
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. U. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Pertiwi, W., & Nurhikmah, F. (2018). Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin*, 1, 187–191. Retrieved from <https://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/288>
- Pontoh, S. H., Rasjid, H., & Ismail, Y. L. (2022). Pengaruh Sistem Pembayaran Non Tunai Terhadap Motivasi Kerja Driver Gojek Di Kota Gorontalo. *JAMBURA*, 5(2), 694-702. Retrieved from <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Ratnasari. L. S, Buulolo. M, & Nasrul. W. H. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan . *MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*, 2(1), 15-25. Retrieved from <https://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/175>
- Rivai, V, & Sagala, E. J. (2009). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. (14th ed.). London: Pearson Education, Inc.
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of Innovations : Third Edition*. New York: The Free Press.
- Soekartawi. (2005). *Prinsip Dasar Komunikasi Pertanian*. Jakarta: UI Press.
- Spector. (2003). *Industrial & organizational psychology: Research and practice*. (3rd ed). Psychology Faculty Publications. 557. Retrieved from https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/557
- Tornatzky, L. , & Fleischer, M. (1990). *The Processes of Technological Innovation*. MA: Lexington Books.
- Utama, M. F. N., Sampurno, S., & Djoharsyah, D. (2020). Kinerja Karyawan Klinik Syifa Medical Center Jakarta Ditinjau dari Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi. *Majalah Farmaseutik*, 16(1), 74-2. <https://doi.org/10.22146/farmaseutik.v16i1.48716>