



Jurnal Bisnis Manajemen Akuntansi
Vol. 4 No. 2 Tahun. 2024

Pengaruh Kemajuan Teknologi Dan Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari

Ade Yelviana¹, Marta Widian Sari², Mutia Seplinda³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

e-mail: ¹adeyelviana11@gmail.com, ²martawidiansari@upiyptk.ac.id,
³mutia.seplinda@upiyptk.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemajuan teknologi dan transformasi digital terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pabrik bubuk kopi matahari. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner, dengan sampel 38 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan aplikasi Smart Partial Least Square (PLS) versi 3. Hasil yang didapatkan berdasarkan uji parsial pengaruh yang tidak signifikan antara kemajuan teknologi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara transformasi digital terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemajuan teknologi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara transformasi digital terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kemajuan teknologi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara transformasi digital terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci : Kemajuan teknologi, Transformasi digital, Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of technological advances and digital transformation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at the Matahari coffee powder factory. The method of data collection is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 38 respondents. The analysis method used is path analysis using the Smart Partial Least Square (PLS) version 3 application. The results obtained based on partial test of insignificant influence between technological progress on job satisfaction. There is an insignificant influence between digital transformation on job satisfaction. There is an insignificant influence between technological progress on employee performance. There is an insignificant influence between digital transformation on employee performance. There is a significant influence between job satisfaction on employee performance. There is an insignificant influence between technological progress on employee performance through job satisfaction. There is an insignificant influence between digital transformation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords : Technological advancement, digital transformation, employee performance, job satisfaction

1. Pendahuluan

Perkembangan SDM di era digitalisasi telah menjadi fokus perhatian banyak perusahaan. Di era ini, teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara kerja dan interaksi antara individu dan organisasi. SDM perlu mengikuti perkembangan teknologi dan memiliki keterampilan digital yang relevan untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi [1]

Kopi merupakan komoditas strategis yang menjadi ladang bisnis bagi pelaku UMKM karena kopi sudah menjadi kebutuhan dan minuman kopi sudah menjadi kebiasaan bagi sebagian besar masyarakat sebanyak 66,67% penikmat kopi meminum kopi termotivasi karena kebutuhan kesehatan (Aina et al, 2021), tidak hanya laki-laki tapi juga wanita, dan dari berbagai kalangan umur. Hasil penelitian [2] usia konsumen kopi terbanyak berkisar antara 20-30 tahun. Munculnya bisnis kopi di seluruh Wilayah di Indonesia karena didukung oleh potensi hasil perkebunan kopi yang cukup menyediakan bahan baku kopi dari berbagai jenis seperti Arabika, Robusta, dan Kopi Luwak.

Usaha Bubuk kopi ini merupakan salah satu industri kopi yang terletak di Jl.Kuburan Nan Duo Jorong Murni Panti Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman Timur. Usaha Bubuk Kopi Cap Matahari ini juga sudah memiliki target atau pasar yang sudah terbilang cukup luas, Usaha Bubuk Kopi Cap Matahari memiliki beberapa pekerjaan yang harus dilaksanakan pada pengolahan kopi. Pekerjaan yang dilakukan terdiri dari mulai dari kopi yang baru datang dan akan di proses maka akan membutuhkan tenaga manusia yaitu mulai dari mengangkat kopi ke tempat pencucian kopi Sehingga Karyawan sering merasa sakit pada bahu, pinggang dan bagian kaki.

Menurut [3] kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Teknologi merupakan sebuah sarana yang berperan sebagai keperluan barangbarang yang dibutuhkan manusia sebagai bentuk kelangsungan dan kenyamanan hidup[6]. Seiring berkembangnya zaman, teknologi pun mengalami banyak perubahan dan semakin berevolusi dan inovatif, sebagai contohnya seperti mesin cetak, handphone, hingga yang sangat penting saat ini seperti kehadiran teknologi pintar yang telah muncul di lingkungan manusia[7]. Pesatnya pertumbuhan teknologi dalam kurun waktu yang sangat singkat dalam aspek kehidupan akan memberikan dampak negatif maupun positif terhadap penggunaannya, pasalnya, teknologi dalam kehidupan ini ibarat boomerang yang nyata bisa kita rasakan. Salah satu dampak positif teknologi dalam bidang bisnis, teknologi mampu mengefisienkan pekerjaan laryawan dengan lebih optimal.

Transformasi digital yang diperkenalkan oleh [4] merupakan sebuah alur yang memiliki tujuan untuk mendorong organisasi untuk melangkah maju dengan menggunakan perubahan yang memberikan dampak positif pada karakter, kualitas maupun substansi dalam memadukan informasi, komputer, serta teknologi konektivitas.

Menurut [5] Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbulberdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja juga merupakan tujuan penting dari manajemen sumber daya manusia, karena berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja.

2. Metode Penelitian

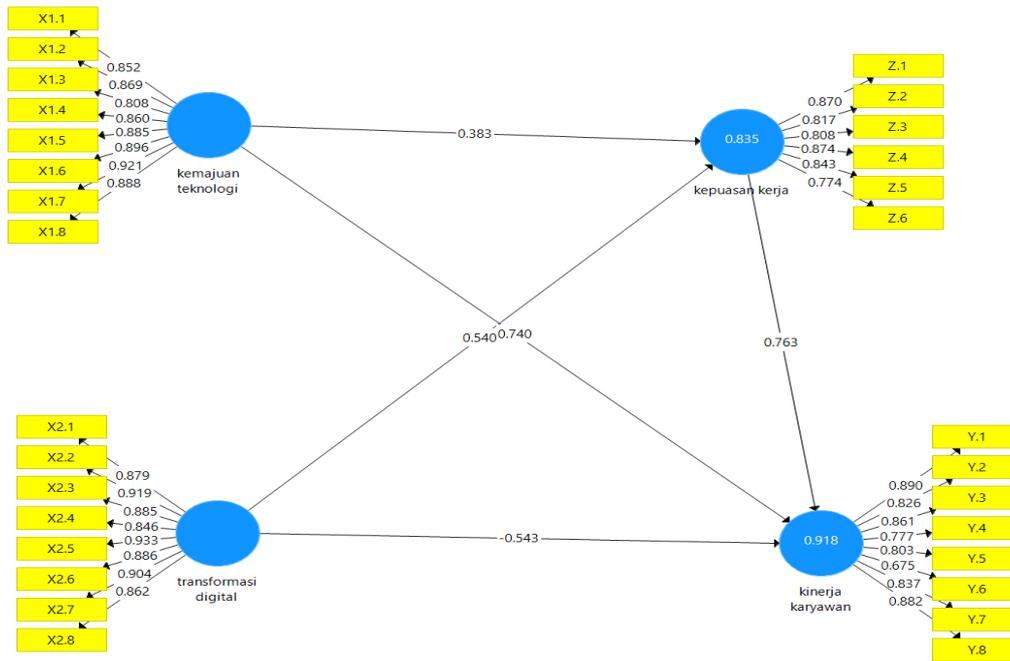
Populasi dan sampel penelitian ini Pabrik Bubuk Kopi Matahari jl. Kuburan nan duo kec. Panti kab. Pasaman yang berjumlah 38 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut [6] metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini memiliki satu variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y), dua variabel independen yaitu Kemajuan teknologi (X1) dan Transformasi digital (X2), dan satu variabel intervening yaitu Kepuasan kerja (Z).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket, responden pada penelitian ini yaitu karyawan Pabrik Bubuk Kopi Matahari jl. Kuburan nan duo kec. Panti kab. Pasaman yang berjumlah 38 orang. Variabel Kepuasan kerja terdiri dari 3 (tiga) indikator, yang setiap indikator terdiri dari 2 (dua) pernyataan. Variabel Kinerja karyawan terdiri dari 4 (empat) indikator, yang setiap indikator terdiri dari 2 (dua) pernyataan. Untuk variabel kemajuan teknologi terdiri dari 4 (empat) indikator, yang setiap indikator terdiri dari 2 (dua) pernyataan. Dan variabel transformasi digital terdiri dari 4 (empat) indikator, yang setiap indikator terdiri dari 2 (dua) pernyataan. Penelitian ini menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) yang menggunakan software SMART PLS. Alasan menggunakan program ini, karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar.

Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis dengan SEMPLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini semuanya bersifat reflektif, yang berarti ke-empat variabel laten mempengaruhi indikator. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t- statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t- statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t- statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengujian data dengan menggunakan SmartPLS secara umum, memiliki 2 tahap, tahap pertama adalah pengujian outer model yaitu pengujian untuk menyaring semua item pernyataan yang membangun suatu variabel atau uji validitas dan reliabilitas. Dimana tahap ini semua item yang tidak memenuhi nilai *convergen validity* atau *loading factor* > 0.5, maka item itu dieliminasi atau dikeluarkan dari model. Setelah itu baru dinilai tingkat reliabilitasnya dengan memperhatikan nilai *Cronbach's alpha* besar dari 0.7. Tahap kedua adalah dapat dalam 2 bagian yaitu: dalam bentuk *Path analysis* dan tabel. Dimana kedua *output* ini akan menjelaskan hubungan antar variabel eksogen terhadap variabel eksogen baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut *output* SmartPLS:



Gambar 2
Path Analisis

Tabel 1
Result For Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistic (IO/STD EVI)	P Values	Ket
Kemajuan Teknologi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,386	0,410	0,352	1,096	0,274	Ditolak
Transformasi Digital (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,536	0,519	0,358	1,499	0,134	Ditolak
Kemajuan Teknologi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,730	0,717	0,167	4,374	0,000	Diterima
Transformasi Digital (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,615	0,542	0,283	2,173	0,030	Diterima
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,839	0,777	0,214	3,928	0,000	Diterima
Kemajuan Teknologi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,324	0,334	0,317	1,020	0,308	Ditolak

Transformasi Digital (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,450	0,383	0,304	1,481	0,139	Ditolak
---	-------	-------	-------	-------	--------------	---------

4. Kesimpulan

Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kemajuan teknologi terhadap kepuasan kerja pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan transformasi digital terhadap kepuasan kerja pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kemajuan teknologi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan transformasi digital terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kemajuan teknologi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan transformasi digital terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari.

Daftar Pustaka

- [1] Angelika Yanuar Kirana, Mohamad Saifudin, Muhammad Miftachul Mukhlisin, Nina Fatmawati, & Mochammad Isa Ansori. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas sPerusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 19–36. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- [2] Chaerul Rizky, M. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT Kalfaz Sadhara. *Remik*, 6(4), 802–808. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11831>
- [3] Ebsan, S., Pasilong, A., Pagi, C., & Pundissing, R. (2024). Pengaruh reward and punishment terhadap kinerja karyawan alfamidi kabupaten tana toraja. In *scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 7, Issue 4).
- [4] Fajri, C., Amelya, A., Ekonomi dan Bisnis, F., Kerja, D., Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Kata kunci. In *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1). <http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id>
- [5] Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, A. (2021). Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 1).
- [6] Marlin, R., Sari, M. W., & Seplinda, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Antar Lintas Sumatera Padang-Medan. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(2), 13–26. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2243>
- [7] Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, A. (2021). Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 1).