

Analisis Pengaruh Digitalisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai

M Dian Andhika^{1*}, Andy Wijaya Hasibuan², Cia Cai Cen³, Sarwoto⁴

Magister Manajemen STIE Bina Karya, Tebing Tinggi

dianandhika6@gmail.com ^{1*}, andywijayahsb@gmail.com ² caicen.c3@gmail.com³

sarwotohisyam@gmail.com⁴

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of digitalization on job satisfaction and its implications for employee performance at the Communication and Informatics Office of Serdang Bedagai Regency. The sample in this study was 40 employees. The data analysis method used was the Structural Equation Model (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The analysis was conducted in three stages: the measurement model (outer model), the structural model (inner model), and hypothesis testing. The outer model was used to test the validity and reliability of indicators against latent variables. The inner model was used to examine the relationships between latent variables through the R² values. Hypothesis testing was conducted using a t-test to determine the significance of direct and indirect influences between variables. The results showed that digitalization significantly influenced job satisfaction and employee performance, but job satisfaction did not influence employee performance and was unable to mediate the relationship between digitalization and employee performance.

Keywords: Digitalization, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digitalisasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Analisis dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu *measurement model* (*outer model*), *structural model* (*inner model*), dan pengujian hipotesis. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator terhadap variabel laten. *Inner model* digunakan untuk melihat hubungan antar variabel laten melalui nilai R². Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta tidak mampu memediasi hubungan antara digitalisasi dengan kinerja pegawai.

Kata kunci: Digitalisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, termasuk di lingkungan pemerintahan. (Hasibuan, 2020) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat). Dalam Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Serdang Bedagai, pengelolaan SDM menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan kinerja yang efektif dan efisien. Fungsi manajemen SDM di instansi ini mencakup proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan pengelolaan hubungan kerja yang kondusif. Seluruh kegiatan tersebut diarahkan untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang profesional dan berbasis teknologi. Diskominfo Kabupaten Serdang Bedagai sendiri memiliki tugas antara lain merumuskan kebijakan di bidang komunikasi publik, mengembangkan dan mengelola sistem informasi pemerintahan, membangun infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi, serta menyebarkan informasi publik dengan cepat dan akurat. Selain itu, Diskominfo juga berperan sebagai penghubung komunikasi antara pemerintah daerah dan masyarakat melalui berbagai media, baik konvensional maupun digital. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sangat menjadi penentu dalam keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi tersebut.

Dalam menjalankan tugasnya Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Serdang Bedagai memiliki jumlah pegawai sebanyak 40 orang. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada evaluasi kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Serdang Bedagai menunjukkan hasil yang baik, dimana mayoritas pegawai memperoleh hasil target kinerja lebih dari 90% dari yang ditetapkan. Namun kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Serdang Bedagai dapat dipengaruhi oleh digitalisasi yang harus dipahami dalam bekerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shidqi et al., 2023) menunjukkan bahwa digitalisasi sistem perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Hayati et al., 2024) juga menemukan bahwa penerapan teknologi informasi di perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja, terutama bila didukung oleh budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi. Di sisi lain, (Hajar & Dwiridotjahjono, 2023) dan (Siregar et al., 2022) menunjukkan keterlibatan pegawai dalam lingkungan kerja digital. Keterlibatan ini mencakup partisipasi aktif, rasa memiliki terhadap pekerjaan, serta kemauan untuk terus berkembang. Sehingga aspek-aspek tersebut terpenuhi, berdampak pada penerapan sistem digital dalam pencapaian kinerja organisasi.

Secara teori menurut (Sutabri, 2017) digitalisasi adalah proses konversi dari segala bentuk dokumen tercetak atau yang lain ke dalam penyajian bentuk digital. Dalam kegiatan digitalisasi yang dilakukan oleh pegawai pada Dinas Komunikasi dan

Informatika (Diskominfo) Kabupaten Serdang Bedagai dalam bekerja terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam bekerja, seperti gangguan jaringan, listrik padam selama jam kerja berlangsung, kabel FO putus, belum semua pegawai paham digitalisasi dan 48 aplikasi infra pemerintahan yang harus dikelola dengan baik, kondisi ini menjelaskan bahwa digitalisasi memiliki pengaruh yang besar pada kinerja.

Selain digitalisasi, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febriana, 2025) dan (Cahyadi et al., 2023) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai. Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Dari hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti kepada 15 orang pegawai, sebanyak 9 orang menyatakan tidak setuju bahwa selalu menerima insentif setiap melaksanakan tugas tambahan di luar tanggung jawab, sedangkan 6 orang lainnya menjawab setuju dan sebanyak 11 orang menjawab tidak setuju bahwa fasilitas yang disediakan dapat digunakan dengan baik selama bekerja, sedangkan 4 orang lainnya menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah dimiliki oleh pegawai sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi dan pra-survei yang peneliti lakukan dan didukung dengan penelitian terdahulu, peneliti melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Digitalisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Implikasi Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2020) mengemukakan bahwa "*Human resources management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished*". (Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat). Sedangkan menurut (Kasmir, 2021), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Selain itu menurut (Sutrisno, 2021), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Kinerja

(Smith, 2017), menyatakan bahwa “*performance is output derives from processes, human otherwise*” yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Menurut (Mangkunegara, 2017), mengemukakan bahwa kinerja berarti baik perilaku dan hasil perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak, bukan hanya instrumen untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil di mereka sendiri baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil. Sedangkan Menurut (Wibowo, 2017), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Digitalisasi

Menurut (Sutabri, 2017) digitalisasi adalah proses konversi dari segala bentuk dokumen tercetak atau yang lain ke dalam penyajian bentuk digital. Selanjutnya digitalisasi menurut (Pratama, 2019) adalah mengacu pada proses menerjemahkan suatu potongan informasi seperti sebuah buku, rekaman suara, gambar atau video, ke dalam bit-bit.

Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut (Nuraini, 2015), kepuasan kerja adalah kegiatan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah *Explanatory Reaserch* dengan metode kuantitatif, Menurut Sugiyono, (2015) penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain melalui uji hipotesis yang dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 40 orang, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Serdang Bedagai.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang dipakai untuk proses penghitungan data. Menurut Santoso (2018), SEM merupakan teknik analisis multivariat yang menggabungkan analisis faktor dan analisis regresi (korelasi). Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. *Measurement Model (Outer Model)*

Outer model (measurement model) merupakan bagaimana setiap variabel yang berupa indikator berhubungan dengan variabel latennya. *Outer model* digunakan untuk menilai uji validitas dan uji reliabilitas. Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel) (Ghozali, 2021).

b. *Structural Model (Inner model)*

Model struktural atau *inner model* bertujuan untuk melihat korelasi atau hubungan antar variabel laten di dalam penelitian melalui uji t. Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi koefisien determinasi (R^2), *Predictive Relevance* (Q^2) dan *Goodnes of Fit Model* (GoF) (Ghozali, 2021).

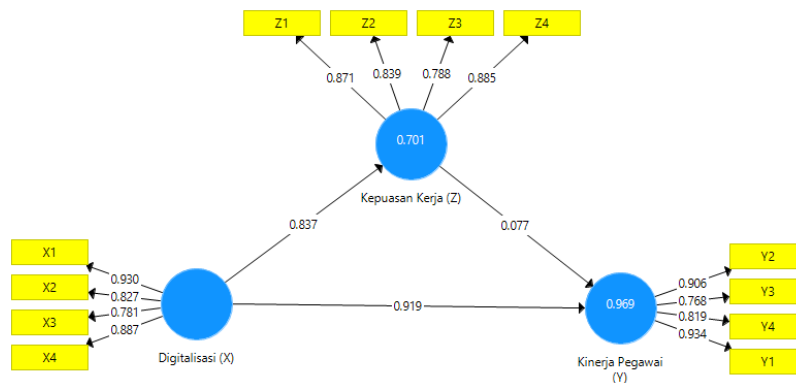
c. Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh persamaan regresi, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan uji t (parsial) dan uji pengaruh tidak langsung (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)



Gambar 1. *Outer Model* Awal

Sumber: Analisis Data Menggunakan SmartPLS

1. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan bantuan dari *software* Smart PLS 3.0 untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Untuk menguji validitas suatu data, dapat digunakan untuk menguji validitas suatu data dapat digunakan *convergent validiy* melihat nilai *loading factor* dan *discriminant validity* dengan melihat nilai *cross loading*.

a. Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Pada penelitian ini menggunakan *loading factor* 0,5 dengan perhitungan algoritmapada Smart PLS 3.0, berikut hasil pengujian model pengukuran *convergent validity* menggunakan *loading factor* dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Menggunakan Loading Factor

	Digitalisasi (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
X1	0.930		
X2	0.827		
X3	0.781		
X4	0.887		
Y1			0.934
Y2			0.906
Y3			0.768
Y4			0.819
Z1		0.871	
Z2		0.839	
Z3		0.788	
Z4		0.885	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui seluruh nilai *loading factor* telah melewati batas 0,5 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing indikator pada penelitian ini adalah valid. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity membandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Berikut hasil pengujian model pengukuran *discriminant validity* menggunakan *cross loading* dapat dilihat pada Tabel 2 :

Tabel 2. Nilai Cross Loading

	Digitalisasi (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
X1	0.930	0.875	0.910
X2	0.827	0.569	0.832
X3	0.781	0.457	0.766
X4	0.887	0.886	0.863
Y1	0.903	0.911	0.934
Y2	0.924	0.885	0.906
Y3	0.765	0.500	0.768
Y4	0.774	0.553	0.819
Z1	0.701	0.871	0.710
Z2	0.727	0.839	0.746
Z3	0.587	0.788	0.618
Z4	0.799	0.885	0.777

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui seluruh nilai *cross loading* dari masing-masing indikator yang dituju memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan masing-masing variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator di atas telah valid secara keseluruhan.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel dengan melihat nilai dari Average Variance Extracted lebih dari 0,5, Cronbach Alpha lebih dari 0,6 dan *Composite Reliability* lebih dari 0,7. Berikut hasil perhitungan reliabilitas melalui Average Variance Extracted (AVE), Cronbach Alpha dan *Composite Reliability* dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3. Perhitungan AVE, Cronbach Alpha, dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Digitalisasi (X)	0.881	0.901	0.918	0.737
Kepuasan Kerja (Z)	0.868	0.876	0.910	0.717

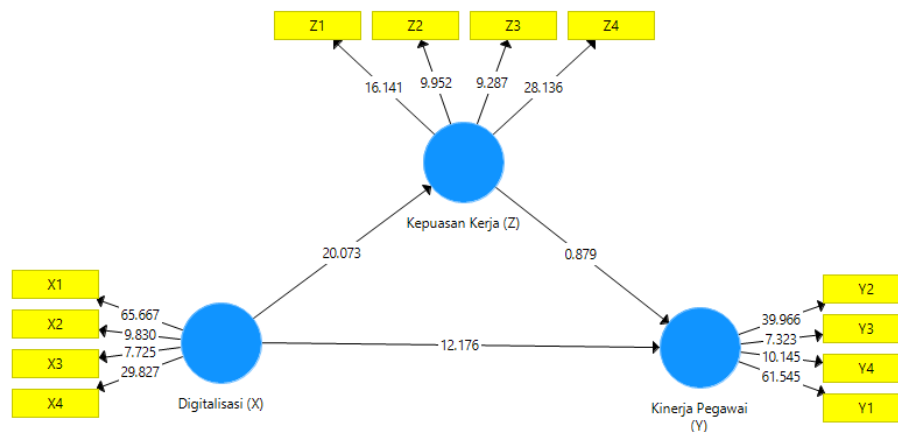
Kinerja Pegawai (Y)	0.880	0.893	0.918	0.739
---------------------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha*. Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa seluruh indikator telah reliabel dalam mengukur variabel latennya

Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi koefisien determinasi (R^2), *Predictive Relevance* (Q^2) dan *Goodnes of Fit Index* (GoF) (Hussein, 2015). Hasil model struktural yang ditampilkan oleh Smart PLS 3.0 ada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Inner Model

Sumber: Analisis Data Menggunakan SmartPLS

1. Hasil R^2 (R-Square)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *Adjusted R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Hasil perhitungan r^2 pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai Korelasi

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.701	0.693
Kinerja Pegawai (Y)	0.969	0.967

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *bootstapping* pada Tabel 4. Di atas, maka diketahui nilai r^2 dari variabel kepuasan kerja sebesar 0.693 yang berarti bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh digitalisasi sebesar 69,3% atau dengan kata lain kontribusi digitalisasi sebesar 69,3% sedangkan sisanya sebesar 30,7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti fasilitas, insentif dan lainnya.

Hasil r^2 dari variabel kinerja pegawai sebesar 0,967 yang berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh digitalisasi dan kepuasan kerja sebesar 96,7% atau dengan kata lain kontribusi digitalisasi dan kepuasan kerja sebesar 96,7% sedangkan sisanya sebesar 3,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti beban kerja, sistem kerja dan lainnya.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh secara tidak langsung (mediasi). Pengujian pengaruh langsung akan menggunakan *bootstrapping* pada *software* Smart PLS 3.8, sedangkan pengujian pengaruh secara tidak langsung akan menggunakan t-statistik pada *indirect effect*.

1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengujian pengaruh langsung digunakan untuk menjelaskan hipotesis melalui *path coefficients*. Pada Tabel 5 dapat dilihat hasil dari pengujian hipotesis secara langsung dengan *bootstrapping* pada *software* Smart PLS 3.0. Dibawah ini akan dijabarkan penjelasan dari masing- masing hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Digitalisasi (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.837	0.854	0.042	20.073	0.000
Digitalisasi (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.919	0.925	0.075	12.176	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.077	0.069	0.087	0.879	0.380

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh hasil ujian pengujian dari masing-masing hipotesis sebagai berikut:

a. Digitalisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara digitalisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 20,073 dengan sig. sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq level\ of\ significance$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan demikian hipotesis 1 diterima.

b. Digitalisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara digitalisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 12,716 dengan sig. sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq level\ of\ significance$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis 2 diterima .

c. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara kepuasan kerja Terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,879 dengan sig. sebesar 0,380. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\leq 1,96$ dan nilai sig. $\geq level\ of\ significance$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis 3 ditolak.

2. Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Berikut hasil pengolahan data pengaruh tidak langsung menggunakan Smart PLS :

Tabel 6. Hasil Uji Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Digitalisasi (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.064	0.059	0.075	0.859	0.391

Sumber: Data Primer

a. Digitalisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara digitalisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,859 dengan sig. sebesar 0.391. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\leq 1,96$ dan nilai sig. $\geq level\ of\ significance$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan demikian hipotesis 4 ditolak.

Pembahasan

1. Digitalisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini dapat dijelaskan dari tanggapan mayoritas responden yang menyatakan bahwa penggunaan sistem digital, seperti sistem administrasi berbasis aplikasi dan penyimpanan data

cloud, telah memudahkan proses kerja harian mereka. Efisiensi waktu dan kemudahan akses informasi merupakan dua aspek yang sangat diapresiasi oleh pegawai. Sebagian besar menyatakan bahwa dengan sistem digital, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, yang pada akhirnya meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febriana (2025), yang menunjukkan bahwa digitalisasi HRIS berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karena mampu mengurangi beban administratif yang bersifat repetitif. Begitu juga dengan hasil penelitian Hayati et al. (2024), yang mengungkapkan bahwa digitalisasi dalam proses operasional mendorong perasaan nyaman dan efisien dalam bekerja. Dengan demikian, implementasi sistem digital yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kepuasan psikologis pegawai.

2. Digitalisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari meningkatnya produktivitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas, sebagaimana diungkapkan oleh responden. Beberapa pegawai menyebut bahwa sistem digital mempercepat koordinasi antar bidang, memungkinkan *monitoring* kerja lebih transparan, serta mengurangi potensi kesalahan administratif yang biasa terjadi dalam sistem manual.

Penelitian Hajar & Dwiridotjahjono (2023) mendukung hasil penelitian ini dengan menjelaskan bahwa sistem digital manajemen kearsipan di PT Petrokimia Gresik membantu meningkatkan efisiensi dan ketepatan kerja karyawan. Selain itu, Shidqi et al. (2023) juga membuktikan bahwa digitalisasi sistem perusahaan secara langsung meningkatkan *output* kerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa digitalisasi bukan hanya mendukung kepuasan kerja, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

3. Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian pegawai merasa cukup puas dengan aspek-aspek seperti fasilitas kerja, hubungan antar rekan, serta sistem kerja yang ada, hal tersebut tidak secara otomatis mendorong peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan jawaban responden, beberapa faktor eksternal seperti tekanan administratif yang tinggi, kurangnya tantangan dalam pekerjaan, dan sistem evaluasi kinerja yang belum maksimal menjadi alasan mengapa kepuasan kerja tidak cukup untuk mendorong kinerja secara langsung. Ada

kecenderungan bahwa pegawai bekerja sesuai prosedur standar tanpa adanya dorongan ekstra untuk meningkatkan kualitas atau produktivitas, meskipun merasa puas secara umum terhadap lingkungan kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shidqi et al. (2023), yang menyebut bahwa dalam beberapa organisasi, kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor utama yang memengaruhi kinerja. Ketika motivasi intrinsik rendah atau tidak terdapat insentif yang jelas terhadap hasil kerja, maka pengaruh kepuasan kerja menjadi terbatas.

4. Digitalisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel *intervening* dalam hubungan antara digitalisasi dan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya, meskipun digitalisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, hal tersebut tidak cukup kuat untuk meneruskan pengaruhnya hingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan data dari kuesioner yang diperoleh, responden menjelaskan bahwa implementasi digitalisasi seperti sistem informasi berbasis elektronik, efisiensi pelayanan digital, dan penggunaan aplikasi kerja—telah memberikan kemudahan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini juga meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, yang tercermin dalam aspek kepuasan kerja. Namun, kenyamanan ini tidak serta-merta mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif atau berkinerja lebih tinggi.

Salah satu kemungkinan alasan dari hasil ini adalah bahwa kepuasan kerja yang dirasakan lebih bersifat pasif berupa rasa nyaman atau minim konflik tanpa diikuti oleh dorongan prestasi atau motivasi untuk meningkatkan hasil kerja. Dalam hal ini, kepuasan kerja bersifat afektif tetapi tidak transformatif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Shidqi et al. (2023) yang menyatakan bahwa digitalisasi memang mampu meningkatkan kepuasan kerja, tetapi tidak selalu berhasil meningkatkan kinerja apabila tidak disertai dengan sistem insentif dan evaluasi yang jelas.

Selain itu, berdasarkan analisis lanjutan, peran organisasi dalam mengaitkan digitalisasi dengan target kinerja belum optimal. Ketika digitalisasi tidak dikaitkan langsung dengan indikator penilaian kerja, maka pegawai akan cenderung melihatnya hanya sebagai alat bantu kerja, bukan sebagai faktor pendorong performa. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak dapat menjalankan fungsi mediasi karena tidak menjadi jembatan logis yang menghubungkan digitalisasi dengan perubahan perilaku kerja yang nyata.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan judul Analisis Pengaruh Digitalisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Digitalisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai
2. Digitalisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai
3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai
4. Digitalisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan tidak mampu memediasi hubungan antara digitalisasi dan kinerja. Oleh karena itu, Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai sebaiknya tidak hanya fokus pada peningkatan kepuasan kerja, tetapi juga mengembangkan strategi lain seperti pelatihan berbasis teknologi, insentif kinerja, dan peningkatan keterlibatan pegawai. Digitalisasi perlu diimplementasikan secara strategis agar tidak hanya mempermudah tugas, tetapi juga memotivasi dan meningkatkan rasa kepemilikan pegawai terhadap pekerjaan, sehingga dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Penerbit : Zanafala Publishing, Riau.
- Cahyadi, W., Rasmewahni, & Ramadhani, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. *Journal on Education*, 5(2), 15977–15984.
- Febriana, H. R. (2025). Analisis Digitalisasi Hris (Human Resource Information Systems) Dalam Pengupayaan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi 3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajar, T. D., & Dwiridotjahjono, J. (2023). Analisis Pengaruh Digitalisasi Sistem Informasi Manajemen Kearsipan (Semar) dalam Peningkatan Kinerja

Karyawan pada Karyawan Unit Kearsipan Departemen Administrasi Bisnis PT Petrokimia Gresik. *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 41–48.

Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta, Bumi Aksara.

Hayati, F. A., Sularmi, L., Veritia, V., & Rahmadini, S. (2024). Pengaruh digitalisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada pt bank capital indonesia. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 480–488.

Kasmir, S.E., M. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Cetakan 5). Rajawali Pers.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Nuraini, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.

Pratama, A. E. (2019). Sistem Informasi dan Implementasinya. In *Informatika Bandung, Bandung*.

Santoso, S. (2018). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo.

Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, B. S. (2023). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1).

Siregar, F. A., Sarwoto, S., & Purba, R. (2022). Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Cv. Kurnia Alam Sejahtera. *Economic Development Progress*, 1(2), 47–54.

Smith. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. In Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Sutabri, T. (2017). *Analisa Sistem Informasi*. Andi, Yogyakarta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Akarta: Kencana.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. In *Edisi Keempat* . Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.