

MENELISIK HUBUNGAN ANTAR KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Wanda Novita

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Jakarta Internasional, Indonesia
Corresponding Email: wanda.novita@uniji.ac.id

ABSTRAK – Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara kinerja karyawan dengan literasi digital maupun budaya kewirausahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik sampling sensus. Sebanyak 51 responden, terdiri dari karyawan tetap dan peserta magang di salah satu perusahaan di Jakarta, terlibat dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik literasi digital maupun budaya kewirausahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berperan sebagai mediator yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, PT Haleki Berkah Utama disarankan untuk memperkuat literasi digital dan meningkatkan kepuasan kerja guna mendorong kinerja yang lebih optimal. Namun demikian, keterbatasan lingkup studi dapat menjadi hambatan dalam menggeneralisasi hasil penelitian ini ke konteks yang lebih luas

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Performa Karyawan, Keberhasilan Organisasi

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja (JS) merupakan elemen penting dalam menjaga produktivitas, keterlibatan, dan daya saing organisasi guna mencapai kinerja optimal serta keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (Swarnalatha & Prasanna, 2012). JS juga berperan dalam memperpanjang masa kerja karyawan dan meningkatkan retensi tenaga kerja (Grmanova, 2023). Data dari The Conference Board (2023) menunjukkan bahwa 63,3% pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan 76,3% dari mereka yang menikmati budaya organisasi cenderung tetap bertahan di perusahaan. Selain itu, JS juga berdampak langsung pada ketajaman berpikir karyawan yang berujung pada meningkatnya

efisiensi dan kinerja (Hidayat, 2023).

Dalam studi internal ini, ditemukan bahwa 73% karyawan dan magang merasa puas dengan pekerjaan mereka, menandakan bahwa lingkungan kerja cukup mendukung. Temuan ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (EP) dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan tren penelitian yang menyoroti JS sebagai mediator, studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih jauh peran JS dalam menjembatani hubungan antara EP dan beberapa faktor pendukung.

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi JS sebagai variabel prediktor maupun mediator. Misalnya, Kasemsap (2017) menemukan bahwa JS berdampak positif terhadap retensi karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan pendapatan. Sementara itu, Patel (2014) meneliti bahwa penghargaan dan pengakuan dalam organisasi juga memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Setia et al. (2022) menunjukkan bahwa JS mampu memediasi hubungan antara pengelolaan talenta dan pengetahuan terhadap kinerja, menghasilkan dampak positif pada EP. Hal ini memperkuat pandangan bahwa JS berkontribusi penting dalam peningkatan kinerja (Swarnalatha & Prasanna, 2012).

Namun, JS bukanlah satu-satunya penentu EP. Studi Kamoun-Chouk (2019) menyoroti bahwa literasi digital (DL) berperan penting dalam meningkatkan daya saing dan prospek masa depan wirausahawan. Selain itu, budaya kewirausahaan (EC) juga membantu dalam meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kemampuan beradaptasi (Grunkovskiy & Luste, 2022).

Walaupun banyak studi mendukung hubungan positif antara JS dan EP, hasil yang bertentangan juga ditemukan. Mas'ud dan Adha (2023), misalnya, tidak menemukan pengaruh signifikan dari JS terhadap EP, menandakan adanya celah penelitian yang perlu ditindaklanjuti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi JS dalam hubungan antara EC, DL, dan EP, guna memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Untuk memperkuat pendekatan teoritis, penelitian ini mengacu pada Expectation-Confirmation Theory (ECT), yang menyatakan bahwa persepsi

individu terhadap pencapaian kerja sangat memengaruhi kepuasan yang dirasakan (Oliver & Burke, 1999). ECT, yang awalnya digunakan dalam studi perilaku konsumen, menunjukkan bahwa ekspektasi memengaruhi tingkat kepuasan dan penggunaan sistem informasi (Fadel et al., 2022). Dalam konteks ini, DL diasosiasikan dengan penggunaan sistem informasi, sedangkan JS berkaitan dengan kepuasan kerja.

Mengingat keterkaitan antara DL dan JS masih jarang diteliti, penelitian ini berusaha menggali hubungan tersebut lebih dalam. Dengan menggunakan pendekatan ECT, studi ini ingin mengidentifikasi apakah tingkat EC dan DL yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dalam konteks memberikan wawasan baru mengenai peningkatan kinerja di lingkungan kerja digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data cross-sectional untuk menganalisis hubungan antar variabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda untuk menguji pengaruh langsung dan efek mediasi antar variabel (Baron & Kenny, 1986). Regresi berganda merupakan metode statistik yang berguna dalam mengamati pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sun et al., 2023). Teknik ini efektif digunakan pada model yang melibatkan banyak variabel bebas secara bersamaan.

Populasi dalam penelitian ini mencakup 100 orang, terdiri dari karyawan tetap dan peserta magang di sebuah perusahaan di Jakarta. Dengan menggunakan teknik sensus, diperoleh data dari 51 responden (Arikunto, 2012). Penggunaan metode sensus dalam penelitian ini dipilih untuk efisiensi waktu dan biaya, sekaligus menjamin reliabilitas data (Population Sampling Techniques, 2022). Regresi berganda juga dipilih karena sesuai untuk penelitian dengan keterbatasan dalam jumlah responden (Zhang, 2023). Menurut Jenkins (2020), ukuran sampel

minimum sebanyak 25 responden sudah mencukupi untuk memperoleh variasi data yang baik.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Kuesioner digunakan sebagai alat untuk memperoleh data primer yang bersifat kuantitatif sesuai dengan topik penelitian (Taherdoost, 2022). Kuesioner disusun menggunakan bahasa Indonesia yang ringkas dan jelas guna meminimalkan kesalahpahaman dari responden. Kuesioner tersebut disebarluaskan secara daring melalui platform WhatsApp untuk mengurangi biaya dan waktu yang biasanya dibutuhkan pada metode distribusi konvensional.

Penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur secara akurat hubungan antar variabel penelitian. Salah satu variabel yang diukur adalah budaya kewirausahaan, yang didefinisikan sebagai nilai-nilai yang terbentuk melalui pendidikan dan dorongan individu untuk mengembangkan keterampilan kewirausahaan (Chabani, 2021). Terdapat enam item pertanyaan terkait budaya kewirausahaan yang diadopsi dari penelitian Khadhraoui et al. (2016). Selain itu, variabel lain seperti literasi digital didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam memahami dan menggunakan teknologi digital secara efektif.

KAJIAN TEORI

Budaya Kewirausahaan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Budaya kewirausahaan merujuk pada budaya organisasi yang mendorong pertumbuhan melalui perilaku inovatif dan inisiatif dari para karyawan. Budaya organisasi seperti ini dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, terutama dengan mengurangi stres kerja dan menerapkan kepemimpinan berbasis kewirausahaan (Wahyuni, 2023). Dalam konteks kewirausahaan, sikap seperti inovatif, proaktif, dan berani mengambil risiko terbukti memiliki hubungan positif dengan tingkat kepuasan kerja (Istyarini et al., 2021). Lebih lanjut, menjadi seorang wirausahawan sering dikaitkan dengan tingkat kepuasan hidup dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja konvensional (Gao, 2022). Selain itu, budaya kewirausahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan

melalui dorongan terhadap pekerjaan inovatif (Sarmawa et al., 2022). Penelitian oleh Nurhaliza dan Chcm (2022) juga menyebutkan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat berdampak pada peningkatan kepuasan, khususnya dalam hal kreativitas dan inovasi. Berdasarkan temuan tersebut, maka dirumuskan dua hipotesis sebagai berikut:

H1a: Terdapat hubungan positif antara budaya kewirausahaan dengan kepuasan kerja.

H1b: Terdapat hubungan positif antara budaya kewirausahaan dengan kinerja karyawan.

Literasi Digital terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Literasi digital didefinisikan sebagai kemampuan memahami dan menggunakan teknologi digital secara efektif. Kemampuan ini dapat berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja melalui peningkatan kesejahteraan subjektif, pendapatan, dan pertumbuhan konsumsi (Bolli & Pusterla, 2022). Wang et al. (2022) juga menemukan bahwa literasi digital memengaruhi kepuasan hidup, terutama pada kelompok berpenghasilan rendah. Penelitian oleh Hidayat et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi digital berdampak pada kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sementara itu, menurut Kundi dan Alharbi (2022), peningkatan literasi digital juga membantu dalam meningkatkan kinerja dan kemampuan adaptasi karyawan di lingkungan digital. Sari et al. (2023) menambahkan bahwa peningkatan literasi digital dapat memperkuat komitmen kerja, yang berdampak positif pada kinerja. Berdasarkan kajian tersebut, ditetapkan dua hipotesis:

H2a: Terdapat hubungan positif antara literasi digital dan kepuasan kerja.

H2b: Terdapat hubungan positif antara literasi digital dan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan evaluasi menyeluruh individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tekanan kerja (Meier, 2015). Menurut Memon et al. (2023), kepuasan kerja merupakan elemen

penting yang sangat dihargai dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan pencapaian mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Penelitian oleh Ariani (2023) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka dari itu, hipotesis berikut dirumuskan:

H3: Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Budaya Kewirausahaan dan Literasi Digital terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Budaya kewirausahaan adalah budaya organisasi yang menekankan inovasi dan orientasi pertumbuhan. Menurut Istyarini et al. (2021), budaya ini secara langsung meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi stres kerja dan mendorong gaya kepemimpinan kewirausahaan. Di sisi lain, literasi digital—yang merujuk pada keterampilan dalam menggunakan teknologi digital—juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, terutama melalui peningkatan kesejahteraan subjektif (Bolli & Pusterla, 2022). Kepuasan kerja sendiri merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi (Memon et al., 2023). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar kemungkinan karyawan meningkatkan produktivitas dan hasil kerja mereka.

Penelitian sebelumnya (Memon et al., 2023; Ariani, 2023; Nurhaliza & Chcm, 2022) telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh budaya kewirausahaan dan literasi digital terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis tambahan yang diajukan adalah:

H4a: Kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara budaya kewirausahaan dan kinerja karyawan.

H4b: Kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara literasi digital dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan sebanyak 51 responden, yang diklasifikasikan berdasarkan status kerja, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pendapatan.

Berdasarkan rekapitulasi pada Tabel 1, diketahui bahwa mayoritas responden (54,9%) merupakan peserta magang, sedangkan 45,1% merupakan karyawan tetap. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki (60,8%), sedangkan perempuan berjumlah 39,2%. Jika dilihat berdasarkan usia, sebanyak 31,4% responden berusia di bawah 20 tahun, kemudian 41,2% berada pada rentang usia 20 hingga 23 tahun, dan 27,5% berusia antara 24 hingga 27 tahun. Terkait dengan tingkat pendidikan, sebagian besar responden (60,8%) adalah lulusan SMA, 15,7% memiliki ijazah diploma, dan 23,5% merupakan lulusan perguruan tinggi (sarjana). Berdasarkan tingkat pendapatan, 35,3% responden memiliki penghasilan di bawah Rp1.000.000, sementara mayoritas (51,0%) memiliki pendapatan antara Rp1.000.000 hingga Rp2.000.000. Selanjutnya, 9,8% berpenghasilan antara Rp2.000.000 hingga Rp3.000.000, dan hanya 3,9% yang memiliki penghasilan antara Rp3.000.000 hingga Rp4.000.000.

Tabel 1
Karakteristik Demografi Responded

Profile	n	%
<i>Status</i>		
Full-Time Employee	23	45.1
Intern	28	54.9
Total	51	100
<i>Gender</i>		
Male	31	60.8
Female	20	39.2
Total	51	100
<i>Age</i>		
< 20 Years old	16	31.4
20 - 23 Years old	21	41.2
24 - 27 Years old	14	27.5
Total	51	100
<i>Education</i>		
High school	31	60.8
Diploma	8	15.7
Undergraduate Degree	12	23.5
Total	51	100
<i>Income</i>		
< Rp 1.000.000	18	35.3
Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000	26	51.0
Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000	5	9.8
Rp 3.000.000 - Rp 4.000.000	2	3.9
Total	51	100

Sumber : Data Penulis

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah metodologi yang digunakan dalam penelitian ini efektif dalam mengukur variabel-variabel yang ditargetkan. Nilai tabel R untuk penelitian ini adalah 0,2759, sementara nilai-nilai R hitung dapat diamati pada Tabel 2. Tabel tersebut menunjukkan korelasi

Pearson dari setiap item dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Perlu dicatat bahwa hanya satu item, yaitu DL3, yang gagal memenuhi ambang batas yang diperlukan. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan keandalan tes, serta menentukan apakah hasil yang konsisten dan dapat diandalkan diperoleh (Sugiyono, 2020). Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini mengukur reliabilitas setiap variabel menggunakan Cronbach's alpha, dengan ambang batas yang ditentukan sebesar 0,6 seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Tabel di bawah ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,6, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dianggap reliabel untuk penelitian ini.

Tabel 2
Uji Validitas dan Reabilitas

#	Variable	Items	Correlation	Cronbach's Alpha
1.	Entrepreneurial Culture	EC1	.681	.631
		EC2	.465	
		EC3	.474	
		EC4	.706	
		EC5	.639	
		EC6	.477	
2.	Digital Literacy	DL1	.624	.721
		DL2	.536	
		DL3	.217	
		DL4	.789	
		DL5	.678	
		DL6	.578	
		DL7	.634	
3.	Job Satisfaction	JS1	.560	.672
		JS2	.603	
		JS3	.700	
		JS4	.582	
		JS5	.618	
		JS6	.669	
4.	Employee Performance	EP1	.561	.609
		EP2	.434	
		EP3	.509	
		EP4	.495	
		EP5	.611	
		EP6	.722	
		EP7	.513	

Sumber :Data Penulis

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel, nilai Kolmogorov-Smirnov (KS) sebesar 0,200, yang melebihi ambang batas signifikansi sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan pengujian statistik yang digunakan dapat dilanjutkan dengan valid.

Tabel 3
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27980358
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.100
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Penulis

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau kemiripan antara nilai-nilai data pada waktu yang berbeda dalam sampel (Sugiyono, 2020). Uji ini penting untuk memastikan bahwa residu dalam model regresi tidak saling berkorelasi, yang merupakan salah satu asumsi dalam analisis regresi linear klasik. Rentang nilai Durbin-Watson yang diterima berada antara 1,5 hingga 2,5, di mana nilai yang mendekati 2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi (Turner, 2020). Dalam penelitian ini, nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 2,008, yang berada dalam rentang tersebut dan mendekati angka 2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam data, sehingga data layak digunakan untuk analisis dalam penelitian ini.

Tabel 4
Uji Autokorelasi

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.28860	2.008

Sumber : Data Penulis

Uji F merupakan salah satu uji statistik yang digunakan untuk mengukur apakah seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2020). Uji ini membandingkan varians antar kelompok untuk melihat apakah model regresi yang digunakan secara keseluruhan layak dan signifikan. Ambang batas signifikansi yang digunakan dalam uji F adalah 0,05. Jika nilai Significance (Sig.) yang diperoleh

lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai Sig. dari uji F adalah 0,000, yang berarti jauh di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam model regresi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 5
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.552	3	.851	22.863	.000 ^b
	Residual	1.749	47	.037		
	Total	4.301	50			

a. Dependent Variable: EP

b. Predictors: (Constant), JS, DL, EC

Sumber : Data Penulis

Uji t merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2020). Selain itu, uji ini juga digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara dua nilai rata-rata serta untuk menganalisis arah dan kekuatan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, ambang batas signifikansi (Sig.) yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai Sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel, seluruh variabel independen menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang berarti masing-masing variabel secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model penelitian ini.

Tabel 6
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.170	.414		2.822	.007
	EC	.125	.057	.225	2.204	.032
	DL	.185	.078	.239	2.380	.021
	JS	.488	.088	.550	5.524	.000

Sumber : Data Penulis

Uji R^2 atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam suatu model regresi (Sugiyono, 2020). Nilai R^2 berada dalam rentang antara 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,593. Artinya, sebesar 59,3% variasi dalam variabel kinerja karyawan (EP) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam penelitian ini, yaitu budaya kewirausahaan (EC), literasi digital (DL), dan kepuasan kerja (JS) secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 40,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, model ini dapat dikatakan memiliki tingkat kecocokan yang cukup kuat dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 7
Uji R^2

R Square	Adjusted R Square
.593	.567

Sumber : Data Penulis

Berdasarkan pendekatan dari makalah klasik yang ditulis oleh Baron dan Kenny (1986), Tabel 8 disusun untuk menampilkan nilai signifikansi (Sig.), nilai t hitung, dan koefisien beta terstandarisasi (standardized coefficient beta) dari masing-masing hipotesis yang diuji. Nilai Sig. dibandingkan dengan ambang batas signifikansi sebesar 0,05, di mana nilai Sig. < 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis diterima, dan variabel independen terbukti berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,010635 (dengan derajat kebebasan/df = 48, dan $\alpha = 5\%$). Hasil dalam tabel

menunjukkan bahwa seluruh nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga semua hipotesis yang dirumuskan dalam pengembangan hipotesis diterima.

Selain itu, nilai koefisien beta terstandarisasi (juga mencerminkan kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat) berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan pengaruh yang lebih kuat. Pada bagian pertama Tabel 8 ditampilkan lima hipotesis utama yang telah dikembangkan sebelumnya (H1a hingga H3), beserta nilai R² masing-masing. Sedangkan pada bagian kedua, ditampilkan hipotesis mediasi (H4a dan H4b) untuk melihat kekuatan pengaruh budaya kewirausahaan (EC) dan literasi digital (DL) terhadap kinerja karyawan (EP) melalui kepuasan kerja (JS) sebagai variabel mediasi. Jika dibandingkan, nilai R² untuk H1b adalah 0,225, sementara nilai R² untuk H4a adalah 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya JS sebagai variabel mediasi, pengaruh EC terhadap EP menjadi lebih kuat, meskipun peningkatannya relatif kecil (H4a > H1b). Demikian pula, ketika membandingkan H2b (R² = 0,239) dengan H4b (R² = 0,241), terlihat bahwa pengaruh DL terhadap EP juga sedikit meningkat ketika JS berperan sebagai mediator (H4b > H2b).

Tabel 8
Hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel

#	Relationship	Hypothesis	t	Sig.	Decision
1	EC > JS	H1a	2.439	0,018	Supported
2	EC > EP	H1b	2.204	0,032	Supported
3	DL > JS	H2a	2.806	0,007	Supported
4	DL > EP	H2b	2.380	0,021	Supported
5	JS > EP	H3	5.524	0,000	Supported

Mediation Effect					
#	Relationship	Hypothesis	Decision	Standardized Coefficient Beta	
1	EC > JS > EP	H4a	Mediated	0,455 x 0,550 = 0,250	
2	DL > JS > EP	H4b	Mediated	0,438 x 0,550 = 0,241	

Sumber : Data Penulis

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepuasan kerja (JS) sebagai variabel mediator yang mempengaruhi hubungan antara budaya kewirausahaan (EC), literasi digital (DL), dan kinerja karyawan (EP). Dalam studi ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan

efek mediasi dari variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai mediator yang menghubungkan EC dan EP, serta DL dan EP. Secara spesifik, ketika kepuasan kerja digunakan sebagai mediator, hubungan antara budaya kewirausahaan (EC) dan kinerja karyawan (EP) meningkat dari nilai adjusted R² sebesar 0,225 menjadi 0,250, yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya kewirausahaan terhadap kinerja karyawan semakin kuat dengan adanya peran kepuasan kerja. Begitu pula, hubungan antara literasi digital (DL) dan kinerja karyawan (EP) mengalami peningkatan kecil dari adjusted R² 0,239 menjadi 0,241 ketika kepuasan kerja dipertimbangkan sebagai mediator.

Penelitian ini juga menguji hubungan variabel-variabel tersebut melalui Teori Konfirmasi Harapan (Expectation-Confirmation Theory, ECT), yang mengemukakan bahwa tingkat kepuasan seseorang dipengaruhi oleh ekspektasi awal dan realitas yang tercapai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa literasi digital yang tinggi dan budaya kewirausahaan yang diharapkan oleh karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini memperkuat teori yang telah diajukan oleh ECT, yang menekankan pentingnya ekspektasi dan kepuasan dalam menentukan kinerja.

Temuan-temuan ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi, khususnya di lingkungan digital dan kewirausahaan yang semakin berkembang. Penelitian ini juga memberikan wawasan baru tentang bagaimana faktor-faktor seperti literasi digital, kepuasan kerja, dan budaya kewirausahaan saling terkait dan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara praktis, organisasi perlu meningkatkan literasi digital karyawan mereka dan menciptakan budaya kewirausahaan yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berujung pada peningkatan kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap literasi digital, kepuasan kerja, dan budaya kewirausahaan merupakan langkah strategis yang dapat diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja

karyawan mereka. Faktor-faktor ini tidak hanya berperan sebagai pendorong motivasi dan produktivitas, tetapi juga berfungsi sebagai kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan inovatif di era digital saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Albtoosh, Q. A. A., & Ngah, A. H. (2022). Testing the Expectation Confirmation Theory on the Training Satisfaction Context: The Mediation Role of Mind Wandering. *International Journal of Public Administration*, 47(1), 26–40.

Ariani, D. W. (2023). Relationship Model of Compensation, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 13(4), 9–13.

Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. Bolli, T., & Pusterla, F. (2022). Decomposing the effects of digitalization on workers' job satisfaction. *International Review of Economics*, 69(2), 263–300.

Brown, S. A., Venkatesh, V., Kuruzovich, J., & Massey, A. P. (2008). Expectation confirmation: An examination of three competing models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 105(1), 52–66.

Chabani, Z. (2021). The impact of entrepreneurial culture on economy competitiveness in the arab region. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(1), 1–13.

Fadel, K., Meservy, T., & Kirwan, C. (2022). Information Filtering in Electronic Networks of Practice: An fMRI Investigation of Expectation (Dis)confirmation. *J. Assoc. Inf. Syst.*, 23, 5. <https://doi.org/10.17705/1JAIS.00731>.

Gao, J., Chen, T., Schøtt, T., & Gu, F. (2022). Entrepreneurs' Life Satisfaction Built on Satisfaction with Job and Work– Family Balance: Embedded in Society in China, Finland, and Sweden. *Sustainability*, 14(9), 5721.

Grmanova, E., & Bartek, J (2023). Job Satisfaction as Important Factor of Work Quality and the Influence of Selected Factors Marketing and Management of Innovations, 1, 41-54.

Gruntkovskiy, V., & Luste, O. (2022). ENTREPRENEURSHIP CULTURE AS A

FACTOR OF STRATEGIC SOCIO- ECONOMIC CHANGES. *Scientific Notes of Taurida National V.I. Vernadsky University. Series: Economy and Management.*

Hidayat, F., Sumantri, S., Rumengan, A. E., Wibisono, C., & Khaddafi, M. (2023). The Effect of Digital Leadership, Information Technology and Digital Competency on Employee Performance in the Digital Era: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 2(2), 144–151.

Istyarini, W., Eliyana, A., Brahmasari, I. A., Matulesy, A., & Ahmad, M. A. (2021). Approaching Job Performance through the Mediation of Organizational Culture, Job Satisfaction and Career Development. 12(1), 1060–1068. Jenkins, D., & Quintana- Ascencio, P. (2020). A solution to minimum sample size for regressions. *PLoS ONE*, 15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0229345>.

Kasemsap, K. (2017). The Significance of Job Satisfaction in Modern Organizations. In B. Christiansen & H. Chandan (Eds.), *Handbook of Research on Human Factors in Contemporary Workforce Development* (pp. 181-200). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-2568-4.ch008>

Kamoun-Chouk, S. (2019). Study of Entrepreneurial Students' Perceptions of the Impact of Digital Literacy Skills on Their Future Career: Evidence from Tunisian Higher Education. *In Communications in computer and information science* (pp. 392–402).

Khadhraoui, M., Plaisent, M., Lakhali, L., & Bernard, P. (2016). The impact of entrepreneurial culture dimensions on entrepreneurial intention: a cross cultural study. *Universal Journal of Management*, 4(12), 685-693.

Kundi, G. M., & Alharbi, M. F. (2022). Revisiting the impact of digital literacy on the healthcare employee's performance: Evidence of the multiple mediating effects. *International Journal of Health Sciences*. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns4.7386>

Mas'ud, A. A., & Adha, W. M. (2023). Employee Performance Based on Job Satisfaction and Work Environment. *MANDAR/Management Development and Applied Research Journal*, 5(2), 242–249.

Meier, Laurenz & Spector, Paul. (2015). Job Satisfaction. 10.1002/9781118785317.weom050093.

Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11), 8699. Munir, R., & Rahman, R. A. (2016). Determining Dimensions of Job Satisfaction Using Factor Analysis. *Procedia Economics and Finance*. 37. 488-496.

Nurhaliza, V., & Chcm, R. a. S. M. (2022). Culture of Innovation and Creativity Value in Improving Employee Performance Through Employee Satisfaction PT. ACT INDONESIA. *Academia Open*, 7. Noor, S., & Rafiq, M. A. (2021). Discover the employee performance dimensionality in public sector organizations of Pakistan. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(4), 4991-5021.

Oliver, R., & Burke, R. (1999). Expectation processes in satisfaction formation: A field study. *Journal of Service Research*, 1(3), 196–214. Patel, T. (2014). A Study on Job Satisfaction in Service Organization- An Empirical Analysis. Population Sampling Techniques. (2022).

Sari, V. N., Hady, H., & Elfiswandi, N. (2023). Employee Commitment Model: Analysis of the Work Environment and Digital Literacy on Organizational Performance to Introduce the Potential of West Sumatera Tourism Objects (Case Study on West Sumatera Tourism Employees). *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), e01676.

Sarmawa, I. W. G., Martini, I. a. O., Sugianingrat, I. a. P. W., Widyani, A. a. D., & Karwini, N. K. (2022). Innovative Work Performance as Mediation Organizational Culture On Employee Performance. *Jurnal Economia/Jurnal Economia*, 18(2), 186–203.

Setia, B. I., Yuniarsih, T., Gaffar, M. F., Suryadi, E., Affandi, A., & Rohmawati, T. (2022). Job satisfaction as a mediator in improving employee performance through talent and knowledge management. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 9(5), 749–762. Smestad, B., Hatlevik, O. E., Johannesen, M., & Øgrim, L. (2023). Examining dimensions of teachers' digital competence: A systematic review pre- and during COVID-19. *Heliyon*.

Sugiyono, D. (2020). Metode penelitian administrasi. Sun, Y., Wang, X., Zhang, C., & Zuo, M. (2023). Multiple Regression: methodology and applications. *Highlights in Science, Engineering and Technology*, 49, 542–548. Swarnalatha, C. and Prasanna, T. S. (2012) "Employee Job Satisfaction in Health Care Industry in a Private Multi- Speciality Organization," *Management Dynamics: 12(2)*, Article 5: 58-70

Taherdoost, H. (2022). Designing a Questionnaire for a Research Paper: A Comprehensive Guide to Design and Develop an Effective Questionnaire. *Asian Journal of Managerial Science*, 11(1), 8–16. The Conference Board. (2023). Global economic outlook 2024: Uncertainty and resilience. The Conference Board. 1495-1499.

Wahyuni, S. (2023). The Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Influencing Entrepreneurial Orientation, Compensation Structure, Organizational Culture on Employee Performance. doi: 10.24018/ejbmr.2023.8.3.1993

Wang, J., Liu, C., & Cai, Z. (2022). Digital literacy and subjective happiness of low-income groups: Evidence from rural China. *Frontiers in Psychology*, 13.

Zhang, H., & Li, X. (2023). A framework for mediation analysis with massive data. *Statistics and Computing*, 33(4), 86.

