

**PENGARUH TEKNOLOGI DAN INOVASI PERUSAHAAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. CAHAYA
KHARISMA PLASINDO SUKOHARJO PADA MASA
PANDEMI COVID-19**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

AMMRU SHIDIQ MUSTHOAFA

B 100 180 342

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH TEKNOLOGI DAN INOVASI PERUSAHAAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI PT. CAHAYA KHARISMA PLASINDO
SUKOHARJO PADA MASA PANDEMI COVID-19**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

AMMRU SHIDIQ MUSTHOAFA

B 100 180 342

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Nur Achmad, S.E., M.Si

NIK. 646

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH TEKNOLOGI DAN INOVASI PERUSAHAAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI PT. CAHAYA KHARISMA PLASINDO
SUKOHARJO PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**OLEH
AMMRU SHIDIQ MUSTHOAFA
B100180342**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 1 Agustus 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. **Dr. Jati Waskito, S.E., M.Si**
(Ketua Dewan Penguji) 
2. **Kussudyarsana, S.E., M.Si., Ph.D.**
(Anggota I Dewan Penguji) 
3. **Muhammad Sholahuddin, S.E., M.Si., Ph. D.**
(Anggota II Dewan Penguji) 

 **Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.**

NIDN. 06 160874 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 1 Agustus 2022

Penulis



AMRU SHIDIQ MUSTHOAFA

B100180342

PENGARUH TEKNOLOGI DAN INOVASI PERUSAHAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. CAHAYA KHARISMA PLASINDO SUKOHARJO PADA MASA PANDEMI COVID-19

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Pengaruh Teknologi Dan Inovasi Perusahaan Terhadap Produktivitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi Covid-19. Studi yang dilakukan pada PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo. Sampel studi ini sebanyak 125 responden yang bekerja di Rumha Sakit tersebut. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi intervening dengan alat analisis Smart PLS. Hasil penelitian terakhir kuesioner sudah valid adan reliebel. Berdasarkan hasil analisis yang ditemukan bahwa teknologi, inovasi perusahaan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memediasi secara signifikan antara teknologi dan inovasi perusahaan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: teknologi, inovasi perusahaan, kepuasan kerja, produktivitas kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of technology and company innovation on productivity and job satisfaction as an intervening variable at PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo During the Covid-19 Pandemic. Studies conducted at PT. The Light of Kharisma Plasindo Sukoharjo. The sample of this study was 125 respondents who worked at the Hospital. Collecting data using a questionnaire. The analytical method used is intervening regression analysis with Smart PLS analysis tool. The results of the last research questionnaire are valid and reliable. Based on the results of the analysis, it was found that technology, company innovation directly had a significant effect on job satisfaction and work productivity. Job satisfaction has a significant effect on job satisfaction and job satisfaction mediates significantly between technology and company innovation on work productivity.

Keywords: technology, corporate innovation, job satisfaction, work productivity

1. PENDAHULUAN

COVID-19 telah mempengaruhi 213 negara dan wilayah di seluruh dunia. Pandemi COVID-19 yang sedang berlangsung dengan cepat mengubah cara, dan bahkan apakah, orang bekerja. Sejumlah besar orang tetap tinggal di rumah mereka untuk menghindari penyakit atau karena perintah tempat berlindung

(Brynjolfsson et al., 2020,). Akibat mewabahnya Virus Covid-19, berbagai negara telah menerapkan lockdown dan pembatasan sosial untuk mengurangi interaksi fisik. Hal ini mengakibatkan perubahan yang tak terbayangkan dalam berbagai praktik masyarakat, termasuk metode kerja. Pengusaha terpaksa menerima metode kerja alternatif dengan mempraktikkan jarak sosial di tempat kerja atau bekerja dari jarak jauh untuk meminimalkan risiko penularan virus. Konsep bekerja dari jarak jauh telah menjadi topik perbincangan dalam sepuluh tahun terakhir tetapi segera diterapkan sebagai salah satu strategi alternatif bagi banyak institusi untuk merespons serangan Covid-19 atau dengan kondisi ini banyak bisnis tutup dan orang-orang di seluruh dunia menjadi pengangguran. Menurut laporan mingguan CMIE, 27 juta pemuda dalam kelompok usia 20-30 tahun kehilangan pekerjaan pada April 2020 setelah penguncian nasional untuk mencegah penyebaran COVID-19 (Sharma, 2020).

Dilansir dalam BBC News Indonesia (2020), selama pandemi COVID-19 penggunaan pembungkus dan kantong plastik sekali pakai juga mengalami peningkatan sehingga memperburuk masalah sampah plastik yang sudah ada di Indonesia sebelum pandemi terjadi. Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 142 Tahun 2019 hanya melakukan pelarangan penggunaan kantong plastik sekali pakai pada pusat perbelanjaan luring dan tidak mencakup kantong plastik yang digunakan untuk pembelian secara daring. Andono Warih, Kepala Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta mengakui bahwa mereka belum bisa mengendalikan konsumsi plastik yang terjadi pada pembelian yang terjadi secara daring (Yuniar, 2020). Koordinator Nasional Gerakan Indonesia Diet Kantong Plastik, Rahyang, juga berpendapat bahwa layanan pesan antar makanan daring seperti GO-FOOD dan GRABFOOD tersebut menjadi sektor yang susah dikendalikan (Yuniar, 2020). Sistem pengelolaan sampah yang tidak memadai dan efisien untuk menangani ketergantungan yang meningkat pada plastik dapat memperburuk kesalahan pengelolaan dan kebocoran ke lingkungan, sehingga dapat memicu krisis lingkungan baru di masa mendatang (Vanapalli et al., 2020).

Akan tetapi industri – industri swasta yang mengandalkan perputaran produk harus juga menerapkan lockdown dan bekerja secara jarak jauh sedangkan

pekerjaan yang memerlukan pembuatan produk tidak dapat dikerjakan secara jarak jauh sehingga perusahaan akan mengalami kerugian karena perusahaan tidak dapat beroperasi. Dampak paling buruk perusahaan akan melakukan pengurangan karyawan agar biaya operasional perusahaan tidak terlalu besar yang membebani perusahaan. Dampak yang dihasilkan juga dirasakan oleh perusahaan PT. Cahaya Kharisma Plasindo yang bergerak di pabrik kantong plastik yang berjenis kantong plastik gula, kantong plastik es dan kantong plastik kresek. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1997 dan mengalami perkembangan dengan memiliki 4 cabang yang tersebar di wilayah solo dan Jakarta.

Disamping itu adanya pandemic COVID 19 membuat pemanfaat teknologi semakin meningkat penggunaannya. Pemanfaatan teknologi informasi saat ini menjadi kebutuhan dalam dunia kerja, baik di organisasi swasta maupun pemerintah. Individu dan organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang ada dan menggunakannya dalam pekerjaan. Penggunaan teknologi informasi menuntut karyawan untuk cepat beradaptasi dengan teknologi tersebut, dan hal ini tentunya akan berdampak berbeda pada karyawan. Beberapa karyawan akan melihatnya sebagai peluang dan lebih cenderung menggunakannya sebagai alat kerja aktif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Bala & Venkatesh, 2016). Namun, ada juga yang membutuhkan waktu untuk beradaptasi di tempat kerja untuk mencoba memahami dan mengelola perubahan ini (Beaudry & Pinsonneault, 2005). Kondisi ini mengindikasikan bahwa ketika suatu organisasi memutuskan untuk menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerjanya, faktor sumber daya manusia menjadi elemen penting untuk dikembangkan. Selain diperoleh melalui proses rekrutmen, pengembangan pelatihan bagi pegawai yang ada diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam pemanfaatan teknologi informasi, khususnya bagi mereka yang bersentuhan langsung dengan layanan berbasis teknologi informasi. Pengembangan pelatihan juga merupakan salah satu bentuk investasi organisasi yang diharapkan dapat memenuhi tujuan organisasi (Wick: 2020). Dalam kondisi Pandemi Covid-19 saat ini dimana terdapat tantangan

terkait teknologi informasi itu sendiri dan kesiapan sumber daya manusia yang melaksanakannya

Hal ini dapat menciptakan keunggulan kompetitif dan inovasi bagi setiap bisnis (Floyed dan Wooldridge, 1990). Namun, Teknologi Informasi itu sendiri tidak dapat menciptakan nilai tambah bagi organisasi (Peppard dan Ward, 2004). Itu hanya dapat membuat produk dan layanan yang lebih baik melalui perubahan proses kerja. Selain itu, setiap organisasi dapat memperoleh teknologi yang sama dan juga mudah untuk disalin dalam waktu singkat. Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, manajer harus berfokus pada pengelolaan sumber daya, yang meliputi pengelolaan aset, pengetahuan, personel, teknologi, dll (Barney, 1991). Ketika menggunakan teknologi informasi secara efektif dalam organisasi, kepuasan pengguna diharapkan. Kepuasan pengguna berhubungan dengan kepuasan kerja.

Inovasi adalah topik yang dipelajari secara ekstensif dalam literatur dan ada banyak definisi inovasi (Anghekyan, Forsythe, dkk, 2012). Inovasi dapat dikategorikan sebagai implementasi produk baru atau peningkatan signifikan yang dibawa ke produk (barang atau jasa) atau proses baru, strategi pemasaran baru, strategi organisasi atau strategi bisnis baru, organisasi tempat kerja atau hubungan eksternal. manajemen (Alves, Pedor dan Maria, 2017; Alhaddad, 2015; dan Chinomona, 2016). Tidak hanya para ahli teori yang mempelajari inovasi, para praktisi dan peneliti juga menanganinya terutama karena relevansinya dengan peningkatan kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Inovasi dianggap sebagai obat mujarab bagi perusahaan, terlepas dari ukuran dan profil mereka (Dehesti, JAvad dan Hossein, 2016). Inovasi merupakan faktor dominan dalam menjaga daya saing global (Ferrinadewi, 2008).

Namun kenyataan bahwa pembuatan kantong plastik menjadi kenyataan menyiratkan adanya permintaan yang dipicu oleh kebutuhan terpendam yang mengemuka atas kemungkinan munculnya peluang. Jadi inovasi dimungkinkan dengan konvergensi. Pengaruh terbesar pada aktivitas inovasi staf dilakukan oleh budaya perusahaan suatu organisasi (He, Li dan Harris, 2012). Jenis manajemen, budaya komunikasi, sistem komunikasi dapat menghasilkan perilaku oportunistik,

kepasifan personel yang inovatif. Manajemen dapat membuat sistem nilai, menciptakan citra, memastikan keberhasilan dalam persaingan, tetapi tidak dapat mempertahankannya di antara personel organisasi.

Pada bidang manufaktur terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kepuasan pelanggan secara langsung. Disisi lain pengolahan plastic pada PT. Cahaya Kharisma juga harus melakukan inovasi perusahaan dan menggunakan teknologi yang sudah tinggi sehingga dengan adanya keadaan pandemic tersebut dan perusahaan melakukan perubahan dan penerapan teknologi pengolahan yang tinggi akan membuat karyawan akan semakin mudah melakukan pekerjaan. Ini membuat karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena pekerjaan dilakukan dengan mudah dan kepuasan akan terjadi. Dampak jangka panjang bagi karyawan akan meningkat produktivitasnya. Dari hasil penjelasan diatas maka peneliti ini meneliti dengan judul “Pengaruh Teknologi dan Inovasi perusahaan Terhadap Produktivitas dan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19.

2. METODE

Penelitian ini menerapkan desain penelitian survei deskriptif. Populasi penelitian ini terdiri dari ± 300 karyawan PT. Cahaya Kharisma Plasindo. Peneliti menggunakan metode stratified sampling untuk memilih pola yang mewakili seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan catatan primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada responden. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik random sampling dan metode *purposive sampling*. Metode analisis data sebagai bentuk penunjang hasil analisis untuk melakukan judgment sampai pada hasil kesimpulan. Pada metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan alat analisis software Smart PLS. Alat analisis ini dalam menghasilkan analisis terbagi menjadi 2 yaitu outer model dan inner model.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Outer Model

Tabel 1. Hasil *Loading Factor*

Indikator	Inovasi Perusahaan	Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja	Teknologi
Inovasi1	0,870			
Inovasi10	0,882			
Inovasi11	0,904			
Inovasi12	0,757			
Inovasi13	0,663			
Inovasi14	0,825			
Inovasi2	0,921			
Inovasi3	0,809			
Inovasi4	0,874			
Inovasi5	0,896			
Inovasi6	0,935			
Inovasi7	0,900			
Inovasi8	0,927			
Inovasi9	0,707			
PK1			0,882	
PK2			0,898	
PK3			0,879	
PK4			0,874	
PK5			0,795	
PK6			0,812	
PK7			0,899	
PK8			0,944	
Tek1				0,937
Tek2				0,951
Tek3				0,873
Tek4				0,878
Tek5				0,770
puas1		0,706		
puas2		0,809		
puas3		0,868		
puas4		0,831		
puas5		0,693		
puas6		0,695		
puas7		0,902		

Berdasarkan hasil analisis *loading factor* menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan pada penelitian ini dihasilkan nilai *loading* > 0,5 maka sesuai dengan

teori yang dikemukakan memenuhi syarat pengujian atau valid. Kemudian pengujian selanjutnya yaitu *Average Variance Extracted* (AVE) adalah:

Tabel 2. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Inovasi Perusahaan	0,726
Kepuasan Kerja	0,625
Produktivitas Kerja	0,764

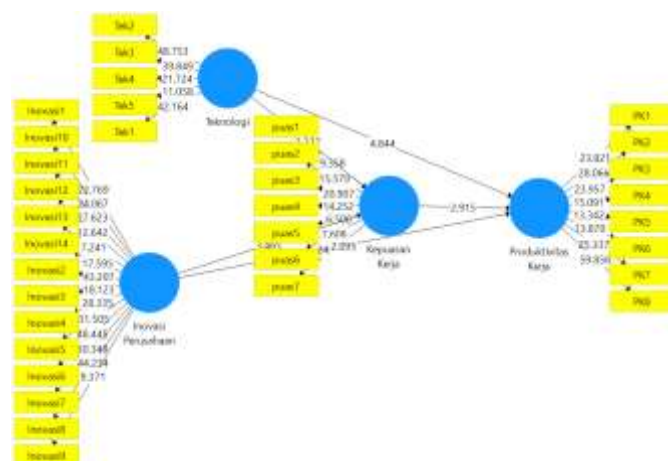
Terlihat hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai AVE pada setiap variabel inovasi perusahaan, kepuasan kerja, produktivitas kerja dan teknologi > 0,5 maka dapat dikatakan variabel yang digunakan valid

Tabel 3. Hasil *Cronbach's Alpha & Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Inovasi Perusahaan	0,970	0,973
Kepuasan Kerja	0,897	0,920
Produktivitas Kerja	0,955	0,963
Teknologi	0,929	0,947

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa nilai baik *Cronbach's Alpha* maupun *Composite Reliability* > 0,7 maka setiap variable dapat dinyatakan reliabel.

3.2 Hasil Analisis Inner Model



Gambar 1. *Inner Model*

Tabel 4. Hasil *R Square*

Model	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.771	0.763
Produktivitas Kerja	0.903	0.898

Analisis dalam penelitian ini dalam model intervening / mediasi menggunakan 2 model dan hasilnya adalah:

- Model kepuasan kerja dengan nilai r square sebesar 0,771 (77,1%) berarti model teknologi, inovasi perusahaan dalam menjelaskan kepuasan kerja sebesar 77,1% dan sisanya 22,9% dipengaruhi variabel independen diluar model.
- Model produktivitas nilai r square sebesar 0,903 (90,3%) berarti model teknologi, inovasi perusahaan, kepuasan kerja dalam menjelaskan produktivitas kerja sebesar 90,3% dan sisanya 9,7% dipengaruhi variabel independen diluar model

Tabel 5. Hasil *Effect Size* (F^2)

Model	Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja
Inovasi Perusahaan	0.511	0.150
Kepuasan Kerja		0.329
Teknologi	0.442	0.660

Pengujian *effect size* yang dihasilkan diatas menunjukkan bahwa:

- Hubungan Inovasi perusahaan dengan kepuasan kerja dihasilkan nilai 0,511 dihasilkan model hubungan tersebut memiliki hubungan yang kuat.
- Hubungan Inovasi perusahaan dengan produktivitas kerja dihasilkan nilai 0,150 dihasilkan model hubungan tersebut memiliki hubungan yang menengah atau moderate.
- Hubungan teknologi dengan kepuasan kerja dihasilkan nilai 0,442 dihasilkan model hubungan tersebut memiliki hubungan yang kuat.
- Hubungan teknologi dengan produktivitas kerja dihasilkan nilai 0,660 dihasilkan model hubungan tersebut memiliki hubungan yang kuat.
- Hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja dihasilkan nilai 0,329 dihasilkan model hubungan tersebut memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 6. Hasil Q Square

Model	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja	0.439
Produktivitas Kerja	0.634

Analisis dalam penelitian ini dalam model intervening / mediasi menggunakan 2 model dan hasilnya adalah:

- Model kepuasan kerja dengan nilai Q square sebesar 0,439 > 0 berarti model teknologi, inovasi perusahaan mampu memprediksi secara relevan pada kepuasan kerja.
- Model produktivitas nilai r square sebesar 0,634 > 0 berarti model teknologi, inovasi perusahaan, kepuasan kerja mampu memprediksi secara relevan pada produktivitas kerja.

3.3 Hasil Analisis Secara Parsial

Tabel 7. Path Coefficient

Model	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Inovasi Perusahaan -> Kepuasan Kerja	0.491	3.465	0.001
Inovasi Perusahaan -> Produktivitas Kerja	0.213	2.095	0.037
Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.374	2.915	0.004
Teknologi -> Kepuasan Kerja	0.457	3.227	0.001
Teknologi -> Produktivitas Kerja	0.436	4.844	0.000

Tabel 8. Hasil *Indirect Effect*

Model	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Inovasi Perusahaan -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.183	2.310	0.021
Teknologi -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	0.171	1.997	0.046

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis yang dapat diungkapkan dalam penelitian ini adalah teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat digambarkan semakin baik teknologi yang digunakan atau diadopsi maka akan semakin kuat

kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian: Ratna dan Kaur (2016); Karlinda dan Sari (2022) menunjukkan bahwa teknologi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Teknologi berkembang dengan kecepatan yang menyilaukan dan menjadi instrumen utama untuk memenuhi kepedulian terhadap peningkatan produktivitas untuk semua organisasi, baik publik maupun swasta. Sebuah organisasi harus mampu bersaing dalam industri dan dengan pesaing lain di sektor internasional untuk berhasil. Proses bisnis adalah operasi sehari-hari dari sebuah organisasi. Hal ini dapat dilihat melalui permintaan penjualan, persetujuan kerja, dan laporan keuangan yang harus diselesaikan sebagai alur kerja melalui organisasi. Melihat pentingnya inovasi dan modernisasi di zaman sekarang, sebuah organisasi harus memiliki budaya ini (Al-Nashmi & Amer, 2014). Kemampuan inovasi teknologi berdampak luas pada kinerja perusahaan (Haba & Dastane, 2019). Menurut Galende dan Fuente (2003), sumber daya bisnis, sumber daya perusahaan, dan niat dipengaruhi oleh inovasi teknologi. Ini mempengaruhi bisnis, pemasok dan pelanggan karena mereka mengamati fleksibilitas, transformasi, produktivitas dan kecepatan yang relatif lebih tinggi (Kelly & Kranzberg, 1978).

3.4.2 Pengaruh Inovasi Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis yang dapat diungkapkan dalam penelitian ini adalah inovasi perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat digambarkan semakin tinggi inovasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin kuat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Lakhwani, Dastane, dkk. (2020) perubahan teknologi berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas organisasi

Hubungan antara inovasi dan kepuasan kerja telah banyak dipelajari sebelumnya. Namun, sebagian besar penelitian meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap inovasi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Chung (2019), dan Al Idrus et al. (2019). Namun, menurut kami inovasi harus memengaruhi kepuasan kerja, bukan sebaliknya. Karena penelitian menunjukkan bahwa inovasi menciptakan peluang bagi individu untuk memiliki kehidupan yang lebih menantang dan bermakna, ini mengarah pada kesejahteraan dan kepuasan hidup

yang lebih besar (Ali, 2019). Demikian juga, inovasi harus menciptakan pekerjaan yang lebih menantang dan bermakna yang akan menimbulkan kepuasan kerja (Pang & Lu, 2018). Sehingga dengan adanya inovasi perusahaan akan terciptanya perubahan besar didalam perusahaan seiring dengan perkembangannya, ini akan menimbulkan daya kreatif bagi karyawan yang akan membuat karyawan sangat penting diperusahaan. Pentingnya didalam perusahaan akan menimbulkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan keahliannya.

3.4.3 Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis yang dapat diungkapkan dalam penelitian ini adalah teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dapat digambarkan semakin baik teknologi yang digunakan atau diadopsi maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dirasakan karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian: Ratna dan Kaur (2016); Lakhwani, Dastane, dkk. (2020) menunjukkan bahwa teknologi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Teknologi berkembang dengan kecepatan yang menyilaukan dan menjadi instrumen utama untuk memenuhi kepedulian terhadap peningkatan produktivitas untuk semua organisasi, baik publik maupun swasta. Sebuah organisasi harus mampu bersaing dalam industri dan dengan pesaing lain di sektor internasional untuk berhasil. Proses bisnis adalah operasi sehari-hari dari sebuah organisasi. Meskipun perubahan pada proses bisnis mungkin sulit untuk diterapkan, perubahan tersebut mungkin diperlukan untuk memanfaatkan teknologi informasi yang tersedia bagi organisasi. Melihat pentingnya inovasi dan modernisasi di zaman sekarang ini, sebuah organisasi harus memiliki budaya ini (Al-Nashmi & Amer, 2014). Kemampuan inovasi teknologi memiliki dampak yang luas terhadap kinerja perusahaan (Haba & Dastane, 2019). Menurut Galende dan Fuente (2003), sumber daya bisnis, sumber daya perusahaan, dan niat dipengaruhi oleh inovasi teknologi. Ini mempengaruhi bisnis, pemasok dan pelanggan karena mereka mengamati fleksibilitas, transformasi, produktivitas dan kecepatan yang relatif lebih tinggi (Kelly & Kranzberg, 1978).

3.4.4 Pengaruh Inovasi Perusahaan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis yang dapat diungkapkan dalam penelitian ini adalah inovasi perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat digambarkan semakin tinggi inovasi perusahaan yang dihasilkan perusahaan maka akan semakin kuat produktivitas kerja yang dirasakan karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian:

Inovasi strategis mengambil jalan yang jarang dilalui itu menantang organisasi untuk melihat melampaui batas-batas bisnis dan model mental yang telah ditetapkan dan untuk berpartisipasi dalam eksplorasi kreatif yang berpikiran terbuka dari bidang kemungkinan. Inisiatif inovasi strategis menghasilkan portofolio peluang pertumbuhan bisnis terobosan menggunakan proses disiplin namun kreatif. Kesiapan organisasi perusahaan dapat mendorong atau menghambat kemampuannya untuk bertindak dan menerapkan ide-ide dan strategi baru, dan untuk berhasil mengelola tuntutan operasional, politik, budaya, dan keuangan yang akan mengikuti. Sebuah organisasi bergerak melampaui pendekatan ad hoc terhadap inovasi ketika ia mulai mengembangkan dan melembagakan pola pikir budaya dan serangkaian proses yang mendukung inovasi yang berkelanjutan dan berulang. Hal ini kemudian menjadi landasan bagi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Palmer & Kaplan, 2007). Sehingga inovasi perusahaan akan memberikan ide atau gagasan baru dalam membuat pengembangan dan terbuka oleh perubahan-perubahan yang terjadi. Hal ini akan menyebabkan perusahaan akan dapat mempertahankan bahkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis yang dapat diungkapkan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dapat digambarkan semakin kuat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian: Sulaiman dan Talli (2020); Utami, Herlyna, dkk (2020); Supit, Pelleng dan Kalangi (2017); Mafra (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berproduktivitas yang lebih baik dan tinggi. Produktivitas yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan hasil kerja mereka. Menurut Robbins (2011) bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung menjadi lebih efektif daripada karyawan yang kurang puas. Karyawan yang bahagia atau puas dengan pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang tinggi.

3.4.6 Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil analisis yang dapat diungkapkan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memediasi secara positif signifikan antara teknologi terhadap produktivitas kerja. Dapat digambarkan bahwa teknologi yang semakin baik dalam adopsinya maka akan membentuk semakin kuat kepuasan yang dirasakan karyawan. Hal ini jangka panjang akan memberikan dampak produktivitas kerja juga meningkat.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh tujuan hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa atau pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berproduktivitas yang lebih baik dan tinggi. Produktivitas yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Artinya teknologi yang digunakan sebaik canggih dan baik akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada produktivitas kerja akan meningkat juga

3.4.7 Pengaruh Inovasi Perusahaan Terhadap Produktivitas Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil analisis yang dapat diungkapkan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memediasi secara positif signifikan antara inovasi perusahaan terhadap produktivitas kerja. Dapat digambarkan bahwa inovasi perusahaan yang semakin

tinggi maka akan membentuk semakin kuat kepuasan yang dirasakan karyawan. Hal ini jangka panjang akan memberikan dampak produktivitas kerja juga meningkat.

Inovasi, salah satu pilar kewirausahaan (Ribeiro Soriano & Kraus, 2018), juga telah dirujuk dalam perspektif bisnis, sosial, dan politik (Park et al., 2016). Dengan meningkatnya persaingan dan persaingan, inovasi telah menjadi salah satu aspek terpenting dari kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan kinerja, terutama untuk start-up, UKM (Rannikko et al., 2019), dan organisasi besar (Giovannetti et al., 2011). Namun inovasi menciptakan peluang bagi individu untuk memiliki kehidupan yang lebih menantang dan bermakna, ini mengarah pada kesejahteraan dan kepuasan hidup yang lebih besar (Ali, 2019). Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa atau pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berproduktivitas yang lebih baik dan tinggi.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil temuan yang sudah dilakukan dengan beberapa tahapannya maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah:

- a. Teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
- b. Teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja
- c. Inovasi Perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
- d. Inovasi Perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja
- e. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja
- f. Kepuasan memediasi secara positif signifikan antara teknologi terhadap produktivitas kerja
- g. Kepuasan memediasi secara positif signifikan antara inovasi perusahaan terhadap produktivitas kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Azmee, N. N., Ahmad Kassim, N., & Haji Abdullah, C. Z. (2017). Dimensions of knowledge management maturity: top management support and leadership, people, and information technology. *Journal of Information and Knowledge Management (JIKM)*, 7(2), 1-7.
- Brynjolfsson, E., Horton, J.J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G. and TuYe, H.Y. (2020), "Covid-19 and remote work: An early look at us data", (No. w27344), National Bureau of Economic Research.
- Financial Express (2020), "COVID-19 impact: more staff in services sector companies to work from home in future as well", available at: www.financialexpress.com/industry/covid-19-impact-more-staff-in-services-sector-companies-to-work-from-home-in-future-as-well/1940050/ (accessed 23 July 2020)
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2014). *Paerial Least Squares (Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Progra Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris)*. Universitas Diponegoro Semarang: Semarang.
- Hu, B., Liu, J., & Qu, H. (2019). The employee-focused outcomes of CSR participation: The mediating role of psychological needs satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 129–137.
- Jalagat, R. (2017). Reflecting Change in a Changing World: The Human and Spiritual Dimension. *European Business & Management*, 4(3-1): 1-5. doi: 10.11648/j.ebm.s.2018040301.11
- Jalagat, R., & Al-Habsi, N. (2017). Evaluating the Impacts of IT Usage on Organizational Performance. *European Academic Research*, 5(9), 5111-5164.
- Karlinda, A. E., & Sari, S. (2022, January). Implementasi Teknologi Informasi, Job Flexibility dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Pada Mitra Gojek (Go-Ride) di Kota Bukittinggi. In *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi (SNISTEK)* (No. 4, pp. 72-77).
- Khorashadi Zadeh, M. H., Karkon, A., & Golnari, H. (2017). The Effect of Information Technology on the Quality of Accounting Information. *Journal of System Management*, 3(3), 61-76.
- Lakhwani, M.; Dastane, O.; Satar, N. S. M; Johari, Z. (2020). The impact of technology adoption on organizational productivity. *Journal of Industrial Distribution & Business*, 11(4), 7-18.
- Mafra, N.U. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 9-21.

- McRobert, D., Jordan, D., & Ostrum, M. (2020). How the COVID-19 Pandemic has Reshaped Global Patterns of Plastic Use and the Timing of Regulatory Phase-outs and Possible Progressive Legal, Regulatory and Consumer Responses. Ontario Bar Association. Retrieved November 28, 2020, from Oba.org website: <https://www.oba.org/Sections/Environmental-Law/Articles/Articles-2020/October2020/How-the-COVID-19-Pandemic-has-Reshaped-Global-Patt>
- Melayu, Hasibuan S. P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Coronavirus Disease 2019 (Covid-19). Retrieved July 7, 2020, from http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No_9_Th_2020_ttg_Pedoman_Pembatasan_Sosial_Berskala_Besar_Dalam_Penanganan_COVID-19.pdf
- Moghli, A., Talebi, S., & Seif, M. (2011). Related factors of students attitude to using ICT in management faculty. *Strides in Development of Medical Education*, 8(1), 33-40.
- Pandey, D. L., & Risal, N. (2020). Information Technology Spillover and Organizational Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)* ISSN: 2277-3878, Volume-9 Issue-4, November 2020
- Ratna, R., & Kaur, T. (2016). The impact of information technology on job related factors like health and safety, job satisfaction, performance, productivity and work life balance. *Journal of Business & Financial Affairs*, 5(1), 2-9.
- Robbins, Stephen. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sharma, Y.S. (2020), "27 Million youth in age group of 20-30 years lost jobs in April: CMIE", available at: <https://economictimes.indiatimes.com/news/economy/indicators/unemployment-rate-dips-to-23-97-data-from-cmie-shows/articleshow/75689370.cms?from=mdr> (accessed 23 July 2020).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sulaiman, dan Talli A. S. D.. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar The Effect of Job Satisfaction on Employee Productivity in the Mattoangin Printing and Convection Business, Makassar City. *Economy Deposit Journal* Volume 2 No 2, Desember 2020, hal. 21-27

- Supit, C. G., Pelleng, F. A., & Kalangi, J. A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu–DSO Malalayang. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 5(1).
- Tambe, P. , & Hitt , L.M. (2013). Job hopping, IT spillovers and productivity growth. *Management Science*. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1302637>
- The Work Foundation (Great Britain). (2018). Productivity, technology and working anywhere.
- Utami, P. P., Herlyna, Widiatma, A. D.;Ariani, A.;Karyati, F. (2020). Job Satisfaction And Work Productivity: An Empirical Approach. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 1243-1249.
- Vanapalli, K. R., Sharma, H. B., Ranjan, V. P., Samal, B., Bhattacharya, J., Dubey, B. K., & Goel, S. (2020). Challenges and strategies for effective plastic waste management during and post COVID-19 pandemic. *Science of The Total Environment*, 750, 141514.