

Analisis Anteseden Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank di Kepulauan Riau

¹Ridhayati Farid

²Muhammad Naufal Dzaky

³Rizni Aulia Qadri

⁴Sarfilianti Anggiani

¹Program Doktoral Strategik Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

²Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam

³Program Doktoral Strategik Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

Email: ridhayati.f@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to analyze the influence of the implementation of e-HRM, the use of technology and information, HR services and the quality of innovation on employee productivity and job satisfaction. This research was conducted on the banking sector in the city of Tanjungpinang, Riau Islands Province, Indonesia. The respondents to this study were 250 who were bank employees in the city of Tanjungpinang. The questions in this research questionnaire are 34 questions that cover all research variables and are filled out through a google form. The research data was processed by analysis using SPSS. The results of this study show that the use of ICT and the quality of innovation used by employees in working have a positive effect on work productivity and job satisfaction. Meanwhile, the implementation of eHRM and the quality of HR services do not have a significant impact on employee work productivity.*

Keywords: *e-HRM practice, ICT Innovation, Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Covid-19 telah menjadi perhatian khusus banyak sektor mulai dari pariwisata, kesehatan dan tak terkecuali pada sektor ekonomi. Dampak yang diberikan oleh Covid-19 turut membahayakan kesehatan serta menurunkan pendapatan kegiatan pada sektor perbankan di Indonesia. (Alimuddin, 2021) mengatakan bahwa Covid-19 menimbulkan dampak yang buruk terhadap kegiatan operasional perbankan. Menjawab tantangan besar tersebut dan untuk menjalankan

kembali kegiatan ekonomi untuk pulih kembali, bank melakukan pola kerja yang baru yaitu diterapkan salah satunya adalah penerapan kerja dari rumah atau bisa disebut dengan *work from home* (WFH). Dilansir dari (Suara.com 2020) tentang penerapan kerja baru perbankan yaitu *Work From Home* (WFH), *Split Operation*, *Shift Operation* telah dilakukan beberapa Bank di Indonesia. Dari penerapan *WFH* yang merupakan skema kerja baru yang disebabkan oleh pandemic COVID-19 cukup memberikan dampak yang cukup buruk terhadap

para pekerja dengan contoh pekerja yang terbatasnya interaksi dengan pimpinan sehingga akan berdampak pada pengembangan karir dan manajemen sumber daya manusia yang kesulitan dalam memantau kinerja karyawan (Mungksa, 2020).

(Mehdiabadi et al., 2022) mengatakan bahwa dunia global telah memasuki industry 4.0 yang menitikberatkan pada pemanfaatan teknologi, *Internet of Things* (IOT) hingga *Artificial Inteligence* (AI). Permasalahan yang terjadi sejak pandemi Covid-19 yang juga diiringi oleh era industry 4.0 adalah bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia sehingga mampu mengelola produktivitas kerja serta kepuasan kerja karyawan dengan etos kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang baru. Sejalan dengan ini, (Choirinisa, 2022) menyatakan bahwasanya terdapat kemungkinan pihak perusahaan serta karyawan mengalami kesulitan dalam mengoperasikan teknologi terbaru. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian pihak HR dalam memberikan pelatihan dan pengembangan dalam mengoperasikan aplikasi teknologi terbaru.

Menurut (Mahawati et al., 2021) Produktivitas kerja adalah kapabilitas individu atau sekelompok orang untuk menghasilkan produk atau jasa baik secara kualitatif dapatmaupun kuantitatif yang akan semakin bertambah dari masa ke masa. Dengan demikian, perusahaan perbankan dinilai menetapkan produktivitas kerja sebagai poin utama demi kemajuan perusahaan. Namun

demikian, masih banyak karyawan bank yang mengalami kesulitan dalam bekerja. Isu yang dapat terjadi oleh sebab dari Covid-19 dan budaya kerja yang baru adalah tentang kemampuan dan produktivitas pekerja perusahaan tersebut mengalami *down grade*. Menurut (Manajemen et al., 2022) menurunnya produktivitas karyawan disebabkan oleh distraksi yang dialami pada karyawan sehingga hasil kerja dianggap tidak maksimal. Menurut (Rusilowati, 2020) bahwa COVID-19 membawa dampak yang serius terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu, peran dari manajemen sumber daya manusia cukup besar bagi keberlangsungan karyawan dan perusahaan.

Penyebab menurunnya produktivitas kerja yaitu pembayaran upah yang tidak sesuai, jam kerja yang berlebihan, pengembangan dan pelatihan yang tidak jelas dan terukur serta motivasi kerja yang hilang serta kepuasan kerja yang berkurang. Menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023) Kepuasan kerja adalah suatu ekspresi atau tindakan seseorang karyawan atau pekerja terhadap pekerjaannya. Maka dari itu, dibutuhkan peran dari HR yang baik untuk roda perjalanan perusahaan. Seiring perkembangan zaman, perusahaan lokal maupun global berlomba-lomba untuk kemajuan baik keuntungan maupun operasional. Keberlangsungan serta keberhasilan suatu perusahaan terdapat pada sumber daya manusia perusahaan. Salah satunya dengan memajukan asset mereka yaitu sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan.

Permasalahan yang kerap kali terjadi pada bank adalah hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan kinerja karyawan yang kurang baik dalam bekerja. Seperti yang dijelaskan (Mungkasa 2020) bahwa interaksi antara karyawan ke atasan maupun karyawan ke karyawan terbatas sehingga memungkinkan terjadinya kesalahpahaman antara kedua belah pihak. Sehingga, lingkungan kerja pada bank menjadi tidak stabil dan tentu saja berdampak buruk bagi bank. Maka dari itu diperlukan praktis sumber daya manusia yang baik oleh perusahaan.

Melihat urgensi dan keterkaitan antara pengelolaan SDM yang baik dengan kemajuan produktivitas kerja dan kepuasan kerja menjadi point penting bagi penulis untuk mengambil tema terkait. Kemajuan serta perkembangan teknologi yang pesat serta telah menaikkan peran penting dalam pekerjaan juga menjadi indikator tentang mengapa topik ini akan dibahas

LANDASAN TEORI

Produktivitas kerja

Menurut (Budi, 2022) adalah kemampuan atau *skill* dari perangkat organisasi seperti kinerja karyawan untuk mendapatkan manfaat yang semaksimal mungkin dari fasilitas yang tersedia dengan menghasilkan dampak yang maksimal. Oleh sebab itu, produktivitas kerja dan kinerja karyawan merupakan hal yang mempunyai relasi dan hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas kerja karena kedua hal tersebut merupakan indikator atau penyebab yang menentukan operasional bank untuk

mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Produktivitas kerja merupakan kunci sukses operasional perusahaan pada masa sekarang dikarenakan merupakan acuan atau target pada bank sehingga harus terus dimaksimalkan oleh pihak sumber daya manusia yang terdapat pada bank.

Kepuasan Kerja

Produktivitas kerja dengan kepuasan kerja tidak bisa dipisahkan juga karena kedua indikator tersebut menjadi hubungan yang kuat untuk kemajuan operasional pada bank. Menurut (Hermani, 2017) kepuasan kerja adalah respon para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. (Farid, 2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa dimensi yang mempengaruhi totalitas kerja yang berdampak pada kepuasan kerja seorang karyawan menfakup situasi dan kondisi kerjanya. Kepuasan kerja saling berkaitan dengan produktivitas kerja apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan yang diinginkan oleh karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Berdasarkan hal ini produktivitas kerja dan kepuasan kerja menjadi variabel dependen yang akan diteliti.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan antar variabel e-HRM dengan Produktivitas kerja

Menurut (Moulai, A., & Yazid, 2021), E-HRM dapat mempengaruhi efisiensi dan

efektivitas operasional perusahaan yang ada, terutama kinerja subjek penelitian yaitu karyawan bank. Efektivitas kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia bank yang baik untuk menunjang keberhasilan operasional bank. Penelitian terdahulu mengungkapkan adanya relasi antar sesama variable dengan model yang telah dikemukakan. Menurut (Tâm et al., 2016) bahwa e-HRM dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas operasional yang ada dalam perusahaan terutama objek yang diteliti yaitu Produktivitas kerja. Hasil penelitian yang dihasilkan membuktikan bahwa semakin tinggi penggunaan e-HRM yang digunakan oleh manajemen sumber daya manusia akan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Ditambah lagi dengan pernyataan bahwa penggunaan e-HRM dapat meningkatkan nilai tambah untuk manajemen sumber daya manusia sehingga karyawan dapat mencapai tujuan organisasi, bekerja secara cepat dan tepat.

Hubungan antar variable e-HRM dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan bagaimana seorang karyawan mengungkapkan rasa atau pengalaman kerjanya terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dinilai menjadi indikator positif untuk membangun produktivitas kerja dan operasional perusahaan. Menurut (Purba & Rostina, 2022) menuturkan bahwasanya e-HRM digunakan untuk mendata dan mengelola karyawan dengan proses yang sangat cepat dan

efisien. e-HRM dilakukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdapat pada instansi terkait. Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang terdapat pada instansi menunjukkan respons yang positif terhadap penggunaan e-HRM. Dikarenakan e-HRM mudah untuk diakses, mudah untuk mengisi kuesioner, mudah untuk mengelola karyawan dengan bermodalkan *smartphone* serta sarana dan prasarana yang digunakan memadai untuk menampung penggunaan e-HRM.

Hubungan antar variabel penerapan MSDM dengan Produktivitas kerja

Didalam operasional suatu organisasi, diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia yang terukur dan baik dari pihak sumber daya manusia. Seperti yang dikatakan oleh (Iqbal et al., 2017) bahwa kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dikatakan produktif dan positif untuk keberlangsungan suatu organisasi apabila mendapatkan layanan positif dari pihak sumber daya manusia seperti Pemberian kepercayaan terhadap pekerjaan dan pemberian motivasi sehingga hal tersebut mampu untuk mendorong operasional perusahaan serta produktivitas yang lebih tinggi lagi.

Hubungan antar variabel Penerapan MSDM terhadap Kepuasan Kerja

Aset terbaik yang dimiliki oleh perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan penggerak roda perusahaan, tanpa adanya karyawan suatu perusahaan dikatakan tidak mampu untuk mencapai keberhasilan.

Untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, pihak perusahaan harus memperhatikan apa saja indikator yang mempengaruhi kerja karyawan termasuk kepuasan kerja. Menurut (Marwan et al., 2020) bahwa pemberdayaan karyawan yang dikelola oleh manajemen sumber daya manusia menghasilkan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Dengan proses meningkatkan motivasi karyawan, menurunkan Tingkat kelelahan pada pekerjaan dan meningkatkan perasaan karyawan tentang kepercayaan yang diberikan.

Hubungan antar variabel ICT dengan Produktivitas Kerja

Pergerakan teknologi yang massif dan sangat cepat telah terjadi pada masa sekarang. Untuk mencapai keberhasilan dan keberlangsungan operasional bank maka bank tersebut harus mampu untuk mengikuti alur teknologi pada masa sekarang. Menurut (Malikhah et al., 2023) bahwa melalui pemanfaatan teknologi dan informasi, operasional bank dapat berjalan dengan lancar, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan cepat. Maka dari itu, dengan semakin banyak melakukan praktik manajemen dengan menggunakan teknologi dan informasi maka produktivitas kerja akan meningkat dan memajukan keberlangsungan operasional bank.

Hubungan ICT terhadap Kepuasan Kerja

Dengan adanya Covid-19 dan memasuki dunia digitalisasi membuat perusahaan swasta serta negeri berlomba-lomba untuk

mengikuti arus teknologi yang cepat demi menjaga eksistensi perusahaan dan mencapai target. Karyawan juga dituntut untuk mengikuti arus teknologi juga tanpa memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Beberapa karyawan dinilai masih melakukan adaptasi terhadap penggunaan teknologi dan informasi komunikasi. Oleh karena itu diperlukan pendekatan personal maupun grup dari manajemen sumber daya manusia apakah dengan penggunaan ICT berdampak positif terhadap Kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian (Musthofa & S.E., M.Si., 2022) bahwa karyawan telah diberikan pelatihan dan pengembangan tentang teknologi oleh departemen sumber daya manusia. Hasilnya adalah semakin paham karyawan terhadap ICT maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang diperoleh. Hal ini karyawan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki karena pekerjaan dilakukan dengan teknologi yang membuat pekerjaan semakin mudah untuk diselesaikan.

Hubungan Innovation Terhadap produktivitas Kerja

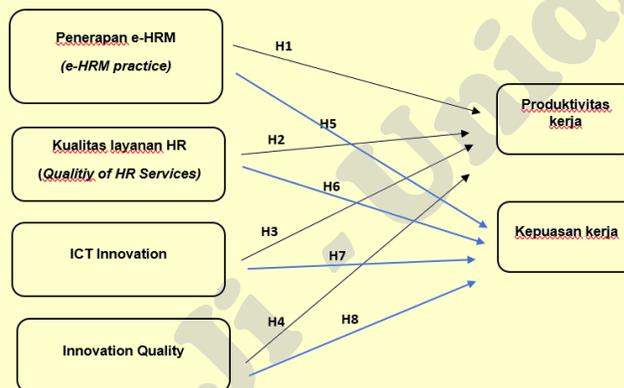
Tidak terlepas dari penggunaan ICT serta e-HRM, inovasi memainkan peran yang juga sangat penting bagi produktivitas kerja untuk memajukan operasional perusahaan. Menurut (Puspita Dinda., 2022) semakin tinggi kreativitas serta inovasi seorang karyawan yang terdapat pada sebuah instansi ataupun perusahaan maka semakin produktif individu tersebut terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, Inovasi merupakan factor pendorong

dari peningkatan pada produktivitas kerja karyawan.

Hubungan Inovasi dengan Kepuasan Kerja

Menurut (Sagita & Setiorini, 2022) Inovasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dikarenakan berjalannya suatu inovasi diantaranya adalah adanya keterbukaan dan transparansi terhadap pengalaman kerja yang dimiliki dan keterampilan kerja yang dimiliki. Dengan terbukanya karyawan terhadap

perusahaan maka, kreativitas dapat dikeluarkan menghasilkan inovasi yang baik terhadap perusahaan. Dengan Inovasi yang dihasilkan oleh seorang karyawan maka dapat berdampak pada operasional dan kemajuan perusahaan. Dengan inovasi tersebut, maka inovasi yang dihasilkan oleh karyawan dapat dihargai oleh perusahaan dengan pemberian bonus dan penghargaan dan motivasi sehingga kepuasan kerja dapat diterima. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian yang dilakukan bersifat eksplanatory riset dengan pendekatan kauntitatif untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Teknik penelitian ini dengan menggunakan studi kasus. Jenis penelitian yang termasuk dalam penelitian ini menggunakan sifat dan penyebab yang teridentifikasi (kausalitas komparatif). Dalam penelitian ini peneliti akan mengetahui variabel independen yaitu e-HRM, penerapan sumber daya manusia, Penerapan inovasi dan

teknologi, teknologi informasi dan komunikasi dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bersifat objek alamiah yang asal sumber objek penelitiannya apa adanya dan tidak dimanipulasi oleh penulis (Habsy 2017). Objek penelitian ini merupakan populasi tidak terbatas yang hanya meneliti individu yang hanya berkaitan dengan bank terkait. Populasi untuk objek penelitian ini adalah karyawan bank yang berada di kota Tanjungpinang. Dalam

menentukan sampel, penulis menggunakan metode (Hair et al., 2010a) dimana jumlah pertanyaan kuesioner dikali 5 atau dengan rumus $n \times 5$.

Sektor industri yang menjadi lingkup penelitian merupakan sektor bank. Bank merupakan sektor yang pemanfaatan teknologinya tinggi. Dengan demikian dapat melihat bagaimana pergerakan teknologi, e-HRM, inovasi, penerapan HRM yang sangat cepat di pandemi covid-19 dan *industry 4.0* yang mengharuskan penerapan teknologi yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola kinerja karyawan sehingga menciptakan keunggulan kompetitif bagi suatu bank serta produktivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di bank yang berada di Tanjungpinang. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) di kota Tanjungpinang total bank di Tanjungpinang mencapai 81 bank. BPS kota Tanjungpinang pada tahun 2022 mencatat ada sebanyak 1.694 tenaga kerja di bagian jasa keuangan dan asuransi. Pendekatan untuk menentukan sampel populasi karyawan bank dengan menggunakan pendekatan *slovin* dengan mengukur seluruh variable penelitian yaitu sebanyak 40 item. Maka sampel yang dibutuhkan $40 \times 5 = 200$. Seluruh komponen yang ada dalam bank akan menjadi objek penelitian dan responden juga harus pernah merasakan adanya penerapan teknologi dalam pekerjaan mereka. Metode analisis menggunakan metode analisis regresi berganda dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik serta uji f

dan t. Penulis menggunakan aplikasi SPSS untuk menentukan hasil pengukuran yang tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran dan penarikan data penelitian dilaksanakan sejak bulan November 2023 hingga Februari 2024. Data penelitian yang diperoleh dan dapat digunakan adalah sebanyak 248. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, sebanyak 106 responden berjenis kelamin laki – laki dan sebanyak 142 responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, pekerja bank dalam data penelitian ini dengan usia <20 tahun sebanyak 58 responden, 21-30 tahun sebanyak 132 responden, 31-40 tahun sebanyak 48 responden, dan >40 tahun sebanyak 10 responden. Berdasarkan pendidikan terakhir, sejumlah 18 responden dengan jenjang pendidikan diploma, 125 responden jenjang SMA, dan 105 responden jenjang S1.

Peneliti menggunakan uji outlier guna menemukan data menyimpang. Data yang dinyatakan outlier apabila nilai z-score menunjukkan lebih dari 3 atau kurang dari -3 (Hair et al. 2010). Setiap poin pertanyaan yang tertuang di kuesioner, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui tingkat validitasnya. Menurut (Sugiyono, 2014), tingkat validitas dilihat dari besaran *loading factor* setiap poin pertanyaan. Jika besar *loading factor* menunjukkan angka lebih dari 0,6 maka poin pertanyaan valid. Artinya poin pertanyaan dengan nilai kurang dari 0,6 tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
Penerapan e-HRM 1	0,811	Valid
Penerapan e-HRM 2	0,798	Valid
Penerapan e-HRM 3	0,879	Valid
Penerapan e-HRM 4	0,857	Valid
Penerapan e-HRM 5	0,935	Valid
Penerapan e-HRM 6	0,907	Valid
Penerapan e-HRM 7	0,902	Valid
Penerapan e-HRM 8	0,756	Valid
Penerapan e-HRM 9	0,875	Valid
Kualitas Kinerja HRM 1	0,890	Valid
Kualitas Kinerja HRM 2	0,899	Valid
Kualitas Kinerja HRM 3	0,952	Valid
Kualitas Kinerja HRM 4	0,899	Valid
Kualitas Kinerja HRM 5	0,883	Valid
Kualitas Kinerja HRM 6	0,928	Valid
ICT 1	0,925	Valid
ICT 2	0,768	Valid
ICT 3	0,915	Valid
ICT 4	0,840	Valid
Innovation Quality 1	0,881	Valid
Innovation Quality 2	0,870	Valid
Innovation Quality 3	0,856	Valid
Innovation Quality 4	0,824	Valid
Innovation Quality 5	0,811	Valid
Produktivitas Kerja 1	0,812	Valid
Produktivitas Kerja 2	0,820	Valid
Produktivitas Kerja 3	0,901	Valid
Produktivitas Kerja 4	0,796	Valid
Produktivitas Kerja 5	0,594	Tidak Valid
Kepuasan Kerja 1	0,744	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,760	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,775	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,838	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,821	Valid

Sumber: Penulis (2024)

Hasil yang tertuang pada uji reliabilitas menunjukkan reliabel atau tidaknya sebuah kuesioner penelitian. Kuesioner penelitian dinyatakan reliabel ketika nilai *cronbach's alfa*

lebih dari 0,6 (Ghozali, 2013a). Sehingga berdasarkan besar nilai *cronbach's alfa* pada uji reliabilitas penelitian ini, semua poin pertanyaan reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Penerapan e-HRM	0,947	Reliabel
Kualitas Kerja HRM	0,957	Reliabel
ICT	0,879	Reliabel
Innovation Quality	0,896	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,835	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,840	Reliabel

Sumber: Penulis (2024)

Uji normalitas dilaksanakan guna mengetahui penyebaran data dilakukan secara normal atau abnormal. Hasil uji normalitas penelitian ini menunjukkan bentuk pola diagonal pada garis distribusi yang terdapat pada grafik *normal probability plot*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Multikolinearitas ialah pengujian yang digunakan untuk mengevaluasi apakah ada korelasi linear antara variabel bebas dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). (Ghozali, 2013b) mengatakan VIF yang ideal adalah kurang dari 10, dengan toleransi lebih dari 0, Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel bebasnya. Dapat disimpulkan bahwa asumsi tentang ketiadaan multikolinearitas terpenuhi.

Penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda, sehingga perlu diperhatikan pada model penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari pengamatan residual yang satu ke pengamatan residual lainnya atau tidak melalui uji heterodekasitas

lain (Ghozali, 2013c). Suatu penelitian dengan persamaan regresi yang baik apabila tidak adanya heteroskedastisitas. Hasil uji ini terlihat bahwa titik – titik pada *scatter plot* tersebar secara acak dan tidak menghasilkan satu pola tertentu. Artinya data yang digunakan pada model terjadi homokesadistitas.

Tujuan uji F pada sebuah penelitian yang menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas pada suatu penelitian secara simultan. Hasil uji F penelitian ini menunjukkan variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat. Nilai signifikansi uji F pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 yang artinya signifikan. Sedangkan nilai signifikansi uji F pada variabel produktivitas kerja adalah 0,137 yang artinya tidak signifikan. Disamping itu, uji t dihitung untuk menilai hubungan antara variabel independen dan dependen secara parsial atau individual. Uji t juga menjadi jawaban apakah hipotesis yang dibentuk sebelumnya dapat diterima atau tidak. Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 dan 7.

Tabel 6 Hasil Uji t

Variabel	B	T	Sig.	Kesimpulan
Penerapan e-HRM (H1)	0,082	2,066	0,40	H ₁ Tidak Signifikan
Kualitas Kerja HRM (H2)	0,12	0,533	0,595	H ₂ Tidak Signifikan
ICT (H3)	0,698	9,450	0,000	H ₃ Signifikan Positif
Innovation Quality (H4)	0,297	5,331	0,000	H ₄ Signifikan Positif

Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

Sumber: Penulis (2024)

Tabel 7 Hasil Uji t

Variabel	B	T	Sig.	Kesimpulan
Penerapan e-HRM (H1)	0,027	7,748	0,678	H ₁ Tidak Signifikan
Kualitas Kerja HRM (H2)	0,427	0,416	0,000	H ₂ Signifikan Positif
Information and Communication Technologies (H3)	-0,091	11,772	0,454	H ₃ Tidak Signifikan
Innovation Quality (H4)	0,13	-0,142	0,887	H ₄ Tidak Signifikan

Variabel Dependen: Produktivitas Kerja

Sumber: Penulis (2024)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel penerapan e-HRM mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. (Waskito dan Pratiwi, 2023) mengatakan bahwa setiap variable penerapan e-HRM tidak sepenuhnya mempengaruhi kepuasan kerja termasuk e-training. Menurutnya, penerapan e-HRM mempengaruhi kinerja organisasi daripada produktivitas kerja. Sehingga, penelitian ini membuktikan e-HRM tidak sepenuhnya terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Hasil uji t menunjukkan kualitas kerja HRM memiliki korelasi positif terhadap produktivitas kerja namun tidak untuk kepuasan kerja. Menurut (Rodjam et al., 2020) bahwa kualitas kerja HRM dengan pemberian pelatihan dan pengembangan karir seorang karyawan dapat menyebabkan peningkatan pada pekerjaan dari karyawan sendiri, dengan pemberian penghargaan dapat

meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik untuk perusahaan. Dilihat dari hasil uji t, variabel ICT berpengaruh signifikan positif dengan kepuasan kerja namun tidak untuk produktivitas kerja. Tingkat keberhasilan yang tinggi akibat dari penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, maka kepuasan kerja meningkat. Selaras dengan pernyataan (Musthofa & S.E., M.Si., 2022) bahwasanya semakin baik teknologi dipergunakan maka akan semakin kuat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Beberapa hal yang tidak mempengaruhi terhadap produktivitas kerja dikarenakan belum adanya pelatihan tentang bagaimana penerapan teknologi yang terbaru sehingga karyawan belum cakap dalam menggunakannya. Sementara itu, variabel *innovation quality* memiliki hubungan signifikan positif terhadap kepuasan kerja namun tidak terhadap produktivitas kerja. Sejalan

dengan ini (Sagita & Setiorini, 2022) menyebutkan bahwa inovasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dikarenakan berjalannya suatu inovasi diantaranya adalah adanya keterbukaan dan transparansi terhadap pengalaman kerja yang dimiliki dan keterampilan kerja yang dimiliki. Keterbukaan karyawan terhadap perusahaan meningkatkan kreativitas sehingga menghasilkan inovasi yang baik terhadap perusahaan. Melalui Inovasi yang dihasilkan oleh seorang karyawan maka dapat berdampak pada operasional dan kemajuan perusahaan. Inovasi karyawan yang dihargai oleh perusahaan dengan pemberian bonus dan penghargaan dan motivasi sehingga kepuasan kerja dapat diterima. *Innovation Quality* tidak memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dikarenakan inovasi yang dikeluarkan oleh karyawan hanya sebatas imajiner dan gagasan untuk pengembangan organisasi bukan untuk produktivitas kerja.

Untuk mengukur seberapa baik sebuah model penelitian menjelaskan variabel yang terkait dengannya, digunakan uji koefisien determinasi. Nilai penyesuaian R^2 diperoleh dari tabel ringkasan pada uji regresi berganda. Dalam persamaan regresi, semakin banyak variabel bebas yang dipakai, nilai *adjust R²* cenderung meningkat, menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel terkaitnya. Berdasarkan pengujian ini, *adjust R²* memiliki nilai sebesar 0,098 (9%) untuk variabel Kepuasan kerja dan

0,012 untuk produktivitas kerja. Artinya sebesar 9% dan 12 % model penelitian ini dapat memberikan penjelasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Sementara itu sebesar 73% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Tujuan penulisan penelitian adalah menganalisis aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan bank mengenai penggunaan teknologi serta praktis manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *information and communication technologies* dan *innovation quality* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kualitas kinerja HRM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa, *innovation quality* dan *information communication and technologies* berperan besar atas kepuasan kerja. Penggunaan teknologi serta inovasi yang dilakukan oleh karyawan, menimbulkan rasa *improvement* dan perkembangan diri sehingga karyawan merasa puas dan dapat berkontribusi terhadap pekerjaan. Sejalan dengan kedua hal tersebut, kualitas kinerja HRM yang dimediasi oleh e-HRM, memudahkan pekerjaan karyawan dan memudahkan operasional bank sehingga jalannya kegiatan dapat dikatakan baik dan lancar.

Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya. Penelitian dilakukan

pada bank yang mudah dijangkau oleh peneliti, yaitu bank yang berada di Tanjungpinang. Dengan sampel populasi karyawan bank dengan menggunakan pendekatan slovin dengan jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 250 responden. Penarikan data penelitian memakai kuesioner, sehingga data yang dihasilkan dari responden tidak bebas dari bias subjektivitas individu, karena gagasan responden yang diberikan tidak selalu memaparkan fakta yang dan jawaban yang diberikan responden memungkinkan tidak jujur. Populasi mungkin dapat lebih diperluas lagi dengan total sampel yang lebih besar. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga berhubungan dengan produktivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 323–332. <https://doi.org/10.37531/yume.vxi.x.333>
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Choirinisa, A. A. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483–492. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.239>
- Farid, R. (2022). Analisis Anteseden Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Kota Batam dalam menghadapi Pandemi Covid-19. *Sang Pencerah Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(2), 458–476. <https://doi.org/https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i2.2224>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro.
- Seni Memahami Penelitian Kuliitatif Dalam Bimbingan Dan Konseling: Studi Literatur. *JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 90. <https://doi.org/10.31100/jurkam.v1i2.56>
- Hair, J., Black, W., C., Babin, B. j., & Anderson, R. E. (2010a). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*. Pretince Hall.
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Iqbal, N., Ahmad, M., Allen, M., & Raziqq, M. (2017). Employee Relations : The International Journal Article information : Does e-HRM Improve Labour Productivity? A Study of Commercial Bank Workplaces in. *Employee Relations*, 40.
- Alimuddin, I. K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 323–332. <https://doi.org/10.37531/yume.vxi.x.333>

- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Choirinisa, A. A. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483–492. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.239>
- Farid, R. (2022). Analisis Anteseden Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Kota Batam dalam menghadapi Pandemi Covid-19. *Sang Pencerah Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(2), 458–476. <https://doi.org/https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i2.2224>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro.
- Seni Memahami Penelitian Kuliatif Dalam Bimbingan Dan Konseling : Studi Literatur. *JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 90. <https://doi.org/10.31100/jurkam.v1i2.56>
- Hair, J., Black, W., C., Babin, B. j., & Anderson, R. E. (2010a). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*. Pretince Hall.
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Iqbal, N., Ahmad, M., Allen, M., & Raziqq, M. (2017). *Employee Relations : The International Journal Article information : Does e-HRM Improve Labour Productivity ? A Study of Commercial Bank Workplaces in. Employee Relations*, 40.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In Yayasan Kita.
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Kaban, G. P. (2023). Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 34–43. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.14586>
- Manajemen, J., Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 311–320.
- Marwan, M., Saroh, I., Alhadar, F. M., & T, J. (2020). Peran Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Bisnis Terapan*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/10.24123/jbt.v4i2.809>
- Mehdiabadi, A., Shahabi, V., Shamsinejad, S., Amiri, M.,

- Spulbar, C., & Birau, R. (2022). Investigating Industry 5.0 and Its Impact on the Banking Industry: Requirements, Approaches and Communications. *Applied Sciences (Switzerland)*, 12(10). <https://doi.org/10.3390/app12105126>
- Moulai, A., & Yazid, K. (2021). E-HRM Practices and its Impact on Employees' Performance in the Industrial Sector, An Applied Study on the Cement Company in Saida, Algeria. *Journal of Management and Economic Sciences Prospects*, 5(1), 417–435.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Musthofa, A. S., & S.E., M.Si., N. A. (2022). Pengaruh Teknologi dan Inovasi Perusahaan Terhadap Produktivitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo pada Masa Pandemi Covid-19. 86.
- Purba, I. M. H., & Rostina, C. F. (2022). Sistem Administrasi Kepegawaian Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Kementerian Pupr Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan. ... (Akuntansi Manajemen ..., 3(2), 332–339.
- Rodjam, C., Thanasrisuebwong, A., Suphuan, T., & Charoenboon, P. (2020). Effect of human resource management practices on employee performance mediating by employee job satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 37–47. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.05>
- Rusilowati, U. (2020). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia selama Pandemi COVID-19 pada Karyawan yang Bergerak di Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & ...)*, 4(2), 491.
- Sagita, Y. D., & Setiorini, A. (2022). Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mnc Animasi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2), 417–425. <https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.729>
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta.
- Tâm, T., Và, N. C. Ú U., Giao, C. Ê N., Ngh, C., & Chu, Â N B Û I. (2016).