

**KOMPETENSI DIGITAL DAN INOVASI KARYAWAN: PERAN MODERASI
KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA UKM KULINER KOTA BEKASI)**

Irdawati¹⁾ Reni Yesi S.²⁾ Budi Rachmawati³⁾

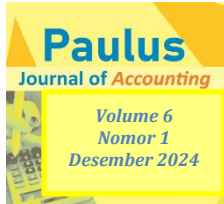
¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mulia Pratama, Bekasi, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mulia Pratama, Bekasi, Indonesia

³⁾Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mulia Pratama, Bekasi, Indonesia

Email korespondensi:

irda2666@gmail.com¹⁾, renikepodang@gmail.com²⁾, sukrisnorachma@gmail.com³⁾



e-ISSN 2715-7474

p-ISSN 2715-9892

Informasi Artikel

Tanggal masuk

20 September 2024

Tanggal revisi

28 Oktober 2024

Tanggal diterima

30 Desember 2024

Kata Kunci:

Kompetensi digital;

Inovasi karyawan;

Kepuasan kerja;

UKM kuliner; Kota

Bekasi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap inovasi karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, pada UKM kuliner di Kota Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Data diperoleh melalui kuesioner dari 96 responden yang bekerja di UKM kuliner yang telah memanfaatkan teknologi digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan. Kompetensi digital juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja terbukti secara langsung meningkatkan inovasi karyawan. Namun, kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan antara kompetensi digital dan inovasi karyawan secara signifikan. Penelitian ini memberikan wawasan baru dengan menyoroti pentingnya kompetensi digital sebagai penggerak utama inovasi, khususnya dalam sektor UKM kuliner. Selain itu, temuan ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja memegang peran penting dalam mendukung inovasi, meskipun bukan sebagai mediator yang kuat. Penelitian ini memiliki implikasi praktis dalam pengembangan pelatihan digital dan strategi peningkatan kepuasan kerja untuk mendukung daya saing UKM di era digital. Fokus pada UKM kuliner di Kota Bekasi menjadi kontribusi unik yang memperkaya literatur tentang pengelolaan sumber daya manusia di sektor ini.

Abstract: This study aims to analyze the effect of digital competence on employee innovation, with job satisfaction as a moderating variable, in culinary SMEs in Bekasi City. The study used a quantitative approach with the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. Data were obtained through questionnaires from 96 respondents who worked in culinary SMEs that had utilized digital technology. The results of the study showed that digital competence had a positive and significant effect on employee innovation. Digital competence also had a significant effect on job satisfaction, while job satisfaction was proven to directly increase employee innovation. However, job satisfaction did not significantly moderate the relationship between digital competence and employee innovation. This study provides new insights by highlighting the importance of digital competence as the main driver of innovation, especially in the culinary SME sector. In addition, these findings indicate that job satisfaction factors play an important role in supporting innovation, although not as a strong mediator. This study has practical implications in the development of digital training and strategies to increase job satisfaction to support SME competitiveness in the digital era. Focusing on culinary SMEs in Bekasi City is a unique contribution that enriches the literature on human resource management in this sector.



PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis. Bagi Usaha Kecil dan Menengah (UKM), adopsi teknologi digital bukan hanya menjadi peluang untuk memperluas pasar, tetapi juga menjadi tantangan untuk bertahan di tengah persaingan yang semakin kompetitif. Di sektor kuliner, khususnya di Kota Bekasi, digitalisasi telah mendorong pelaku usaha untuk berinovasi, baik dalam pengelolaan operasional, pemasaran, hingga pelayanan kepada pelanggan. Namun, keberhasilan inovasi tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kompetensi digital yang dimiliki oleh karyawan sebagai ujung tombak pelaksanaan strategi bisnis.

Kompetensi digital karyawan mencakup kemampuan untuk menggunakan teknologi secara efektif dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan, seperti pemanfaatan aplikasi digital untuk pengelolaan pesanan, pembayaran, dan promosi. Kompetensi ini menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan menciptakan inovasi yang relevan dengan kebutuhan pasar. Namun, berdasarkan pengamatan terhadap UKM kuliner di Kota Bekasi, masih banyak ditemukan kesenjangan dalam penguasaan teknologi digital di kalangan karyawan. Hal ini menghambat upaya UKM untuk beradaptasi dengan perkembangan digitalisasi yang semakin pesat.

Selain kompetensi digital, inovasi dalam UKM juga sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kondisi psikologis karyawan. Kepuasan kerja karyawan berperan penting sebagai pendorong dalam mengimplementasikan ide-ide inovatif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam menghadapi tantangan kerja, termasuk dalam belajar dan menerapkan teknologi baru. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menjadi penghambat inovasi, meskipun karyawan memiliki kompetensi digital yang memadai.

Fenomena ini menegaskan urgensi penelitian untuk memahami hubungan antara kompetensi digital dan inovasi karyawan, serta bagaimana kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan tersebut. Studi ini menjadi relevan mengingat UKM kuliner di Kota Bekasi merupakan salah satu sektor dengan potensi besar dalam perekonomian daerah, namun masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan daya saing di era digital. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi peningkatan kompetensi karyawan, inovasi, dan kepuasan kerja di UKM kuliner.

Penelitian ini juga memberikan perspektif baru dalam pengelolaan sumber daya manusia pada UKM dengan pendekatan yang berbasis pada transformasi digital. Fokus pada Kota Bekasi sebagai lokasi penelitian menawarkan peluang untuk mengidentifikasi karakteristik spesifik dari tantangan dan peluang yang dihadapi oleh sektor kuliner dalam menghadapi era digitalisasi.

KAJIAN LITERATUR

Kompetensi Digital Karyawan dan Perannya dalam Inovasi

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kompetensi digital merupakan salah satu kunci dalam mendukung transformasi bisnis di era digital. (Vial, 2019) menegaskan bahwa kompetensi digital karyawan menjadi fondasi penting dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses kerja, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan inovasi.

(de Mattos et al., 2024) menemukan bahwa kompetensi digital di UKM memiliki pengaruh langsung terhadap inovasi produk dan layanan. Namun, studi ini menekankan perlunya adaptasi kompetensi sesuai dengan sektor industri, termasuk kuliner.

Kesenjangan pada penelitian sebelumnya adalah kurangnya fokus pada konteks spesifik UKM kuliner, di mana penguasaan teknologi sering kali dipengaruhi oleh tingkat pendidikan

dan pelatihan yang berbeda dari sektor formal lainnya. Kompetensi digital karyawan memungkinkan mereka untuk mengintegrasikan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan ide-ide inovatif (de Mattos et al., 2024; Vial, 2019).

Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Diduga Kompetensi Digital Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Inovasi yang mereka lakukan

Inovasi Karyawan di UKM. (Garcia-Morales et al., 2012) menjelaskan bahwa inovasi karyawan berakar pada kreativitas individu dan dukungan organisasi. Dalam konteks UKM, inovasi sering kali berbentuk perbaikan proses atau penyesuaian terhadap kebutuhan lokal pelanggan.

Penelitian oleh (Santoro et al., 2017) menunjukkan bahwa inovasi dalam UKM sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan adaptasi dan penguasaan teknologi digital. Penelitian yang ada cenderung lebih menekankan pada inovasi organisasi secara umum, sementara kontribusi spesifik karyawan dalam mendorong inovasi pada sektor kuliner masih kurang dibahas.

Penguasaan teknologi digital memberikan rasa percaya diri, efikasi kerja, dan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Maden, 2015). Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2: Kompetensi digital karyawan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Inovasi Karyawan. Hubungan antara kepuasan kerja dan inovasi karyawan telah menjadi fokus dalam berbagai penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Teori Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1976) menyatakan bahwa ketika individu merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih terlibat secara intrinsik, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif. Studi dari (Garcia-Morales et al., 2012) menyoroti bahwa kepuasan kerja meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang menjadi faktor penting dalam inovasi. Karyawan yang puas cenderung lebih peduli terhadap kesuksesan organisasi dan bersedia memberikan kontribusi melalui inovasi. Kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator atau bahkan moderator yang memperkuat hubungan antara kemampuan individu, seperti kompetensi digital, dengan hasil kerja inovatif (Maden, 2015).

Dalam UKM, karyawan sering menghadapi tekanan kerja tinggi karena keterbatasan sumber daya. Kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai pelumas sosial yang mendorong mereka untuk tetap kreatif dan inovatif, meskipun menghadapi kendala (Santoro et al., 2017). Penelitian ini relevan untuk mengungkap bagaimana peran kepuasan kerja dalam meningkatkan inovasi, terutama pada sektor kuliner yang sangat bergantung pada kreativitas untuk mempertahankan daya saing.

Dengan demikian, hubungan antara kepuasan kerja dan inovasi karyawan didasarkan pada interaksi positif antara kesejahteraan emosional, komitmen organisasi, dan kemampuan kreatif yang saling memperkuat (Halik et al., 2024). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk melakukan perbaikan dan berkontribusi secara inovatif terhadap organisasi (Halik et al., 2023; Halik & Halik, 2024).

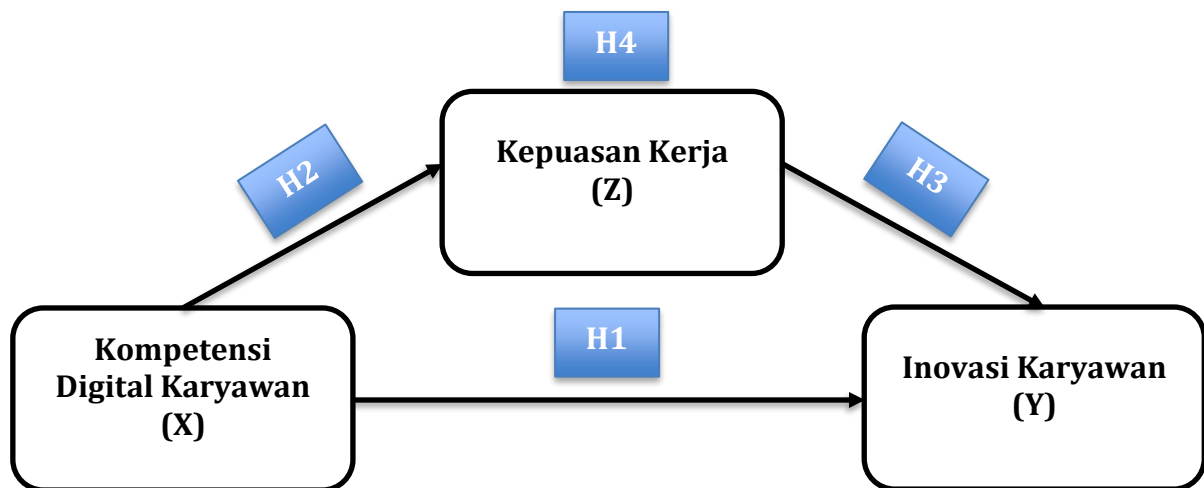
Berdasarkan rangkuman dari hasil penelitian di atas, penulis merumuskan hipotesis ketiga dan keempat yang ingin diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan.

H4: Kompetensi digital karyawan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan melalui kepuasan kerja.

Kompetensi digital yang dimiliki karyawan meningkatkan efikasi dan kenyamanan kerja, yang memperkuat kepuasan kerja. Pada gilirannya, kepuasan kerja tersebut mendorong karyawan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja (Garrido-Moreno et al., 2024; Maden, 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mencoba menggambarkan model penelitian ini pada **Gambar 1** berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian
Sumber: Konsepsi Pribadi Penulis (2024)

METODE

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis dan memberikan penjelasan atas permasalahan serta tujuan yang telah dibangun. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, eksploratif, dan kausal. Penelitian dilakukan di kota Bekasi, khususnya pada beberapa usaha industri makanan skala kecil dan menengah yang terdaftar sebagai objek penelitian dan telah menggunakan perangkat digital dalam mendukung kegiatan operasional mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompetensi digital karyawan dapat mempengaruhi proses inovatif yang mereka lakukan dengan didukung oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Periode penelitian berlangsung dari bulan Juli sampai dengan Oktober 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada UKM yang bergerak di sektor kuliner yang ada di Bekasi yang telah menggunakan media sosial dan platform pemasaran digital untuk menjalankan atau mendukung kegiatan usahanya. Menurut (Arikunto, 2018), penentuan populasi dibagi menjadi dua yaitu populasi umum dan populasi

dengan tujuan tertentu (purposive population). Penelitian ini mengambil populasi secara purposive dengan menentukan UKM di Kota Bekasi yang secara khusus bergerak di bidang kuliner dan telah menggunakan perangkat digital untuk menjalankan operasional dan mendukung kegiatan usahanya. Akan tetapi, penulis tidak dapat memperoleh jumlah pasti jumlah karyawan yang bekerja pada UKM Bekasi di sektor kuliner. Karena perilaku UKM yang bergerak di sektor kuliner secara eksplisit masih dalam tahap penelitian, maka peneliti menggunakan rumus Lameshow. Peneliti perlu menggunakan rumus Lameshow untuk menghitung sampel guna mengetahui apakah populasi dalam sampel penelitian tidak diketahui atau tidak terbatas (Singarimbun, M & Effendi, 2008).

$$n = \frac{z^2 \times P(1-P)}{d^2} \dots\dots\dots 1$$

Untuk menentukan ukuran sampel yang dibutuhkan (n) untuk sebuah penelitian dengan tingkat keyakinan 95 persen, prevalensi 50 persen (P 0,500), dan kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan (d) 10 persen (d 0,100), maka kami menggunakan persamaan di atas (**Persamaan 1**).

Jadi, ukuran sampel yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5(1-0,5)}{(0,10)^2} = 96,04 \dots\dots\dots 2$$

Maka dalam penelitian ini penulis mengambil total sampel sebanyak 96 responden yang merupakan karyawan dari UKM yang bergerak di bidang kuliner di Kota Bekasi. Peneliti kemudian memilih sampel yang akan dijadikan objek penelitian ini dengan menggunakan teknik non-probability sampling khususnya purposive sampling. Untuk memilih responden dalam penelitian ini kami memberikan kriteria bahwa UKM yang akan dijadikan responden telah memanfaatkan teknologi dan menggunakan aplikasi tertentu untuk menunjang usahanya. Selain itu kami memilih UKM yang terdaftar di GoFood dan GrabFood karena menurut kami UKM tersebut telah memanfaatkan media pemasaran digital dalam menjalankan usahanya. Data hasil jawaban responden melalui kuesioner kemudian diolah dan dianalisis menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) karena penulis menemukan bahwa metode ini paling sesuai untuk menguji model jalur yang kompleks dan dapat menangani data dengan ukuran sampel yang kecil serta multikolinearitas yang tinggi. Pengujian hipotesis kemudian dilakukan dengan menggunakan software Smart PLS versi 4.

Indikator Pengukuran. Seluruh konstruk yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari penelitian-penelitian terdahulu. Variabel bebas (X) yaitu Kompetensi digital karyawan (Digital Competence) diukur menggunakan empat indikator yang diadaptasi dari (Hatlevik et al., 2018; Vuorikari et al., 2016), yaitu literasi digital (**X1**), Komunikasi dan Kolaborasi Digital (**X2**), penyelesaian masalah digital (**X3**), dan keamanan dan produksi digital (**X4**). Variabel antara (Z) yaitu kepuasan kerja karyawan diukur menggunakan empat item indikator yang diadaptasi dari (Firya & Sucipto, 2024; Locke, 1976), yaitu kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan (**Z1**), kepuasan terhadap kompensasi dan penghargaan (**Z2**), kepuasan terhadap hubungan kerja (dengan rekan kerja dan atasan) (**Z3**), dan kepuasan terhadap lingkungan dan peluang pengembangan karier (**Z4**). Dan terakhir, untuk mengukur variabel terikat yaitu Inovasi Karyawan, kami menggunakan lima item indikator yang diadaptasi dari (Amabile, 1988) yaitu generasi ide (**Y1**), promosi ide (**Y2**), implementasi ide (**Y3**), proaktivitas (**Y4**), dan kreativitas dalam penyelesaian masalah (**Y5**).

Skala Likert 5 poin, mulai dari "sangat tidak setuju" (1) hingga "sangat setuju" (5), digunakan untuk semua item pengukuran dalam kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden. Penelitian ini melibatkan 96 orang responden yang memenuhi kriteria sebagai berikut. Responden tersebut merupakan karyawan atau pengelola UKM yang bergerak di bidang kuliner yang telah menggunakan aplikasi untuk mendukung kegiatan usahanya, serta telah memanfaatkan media digital dalam memasarkan produk usahanya. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa sebanyak 41,67 persen atau 40 responden berjenis kelamin laki-laki. Sisanya sebanyak 58,33 persen atau 56 responden pelaku usaha di Kota Bekasi berjenis kelamin perempuan.

Dari segi usia responden, yang berusia di bawah 20 tahun kami temukan sebanyak 12 orang responden atau setara dengan 12,5 persen dari total responden. Yang berusia antara 20 hingga 29 tahun sebanyak 52 orang atau setara dengan 54,17 persen dari total responden. Responden yang berusia antara 30 hingga 39 tahun sebanyak 18 orang atau sama dengan 18,75 persen dari total responden. Sisanya sebanyak 14 orang responden atau sama dengan 14,58 persen yang berusia 40 tahun ke atas.

Berdasarkan lamanya waktu bekerja, kami temukan bahwa dari 96 unit sampel, sebanyak 39,58 persen atau 38 orang karyawan telah bekerja di tempat usahanya selama lebih dari 3 tahun. Sebanyak 37,5 persen atau 36 orang karyawan yang bekerja di tempat mereka bekerja saat ini selama antara 1 – 3 tahun. Sisanya sebanyak 22,92 persen atau 22 orang karyawan yang usia kerjanya berada di bawah 1 tahun.

Dari segi tingkat pendidikan, yang berpendidikan di bawah SMU ditemukan sebanyak 24 orang atau setara dengan 25 persen dari total responden. Yang berpendidikan SMU/ sederajat ditemukan sebanyak 57,29 persen atau sama dengan 55 orang dari total responden. Sisanya sebanyak 17 orang responden atau sama dengan 17,71 persen yang berpendidikan di atas SMU. Untuk lebih jelasnya, penulis telah menyajikan data responden pada Tabel 2.:

Tabel 1. Karakteristik Responden (N=96)

Variabel	Frekuensi	Persentasi (%)
Jenis Kelamin		
Pria	40	41,67
Wanita	56	58,33
Usia Responden		
Di bawah 20 tahun	12	12,5
20 – 29 tahun	52	54,17
30 – 39 tahun	18	18,75
Di atas 40 tahun	14	14,58
Lama / Durasi Bekerja		
Di atas 3 tahun	38	39,58
Antara 1 – 3 tahun	36	37,5
Di bawah 1 tahun	22	22,92
Tingkat Pendidikan		
Di bawah SMU	24	25
SMU / sederajat	55	57,29
Di atas SMU	17	17,71

Sumber: Data primer diolah (2024)

Uji Validitas dan Reliabilitas. Dalam penelitian ini, validitas konsep dievaluasi menggunakan dua pendekatan. Nilai *loading factor* untuk setiap item kuesioner diuji menggunakan uji

validitas konvergen, yang merupakan teknik pertama. Validitas suatu konstruk dinilai menggunakan nilai validitas konvergen. Aturan umum menyatakan bahwa nilai *loading factor* indikator sebesar 0,700 atau lebih tinggi dianggap sah serta valid (Hair et al., 2021). Nilai pemuatan faktor dalam kisaran 0,500 hingga 0,600 masih sesuai, saat membuat model atau indikator baru (Haryono, 2017). Dari hasil pengujian, dapat diasumsikan bahwa semua item indikator validitas yang digunakan adalah sah dan valid karena semua item pernyataan pada **Tabel 2** mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,700.

Tabel 2. Evaluasi Model Pengukuran

Konstruk	Kode	Loading Factor	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kompetensi Digital (X)	X1	0.931	0.905	0.949	0.777
	X2	0.903			
	X3	0.901			
	X4	0.785			
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0.810	0.847	0.868	0.688
	Z2	0.729			
	Z3	0.871			
	Z4	0.897			
Inovasi Karyawan (Y)	Y1	0.842	0.890	0.893	0.696
	Y2	0.857			
	Y3	0.768			
	Y4	0.845			
	Y5	0.856			

Sumber : Data Primer diolah dengan SmartPLS, (2024)

Pendekatan kedua menentukan nilai average variance extracted (AVE) untuk setiap variabel dengan tujuan untuk mengukur discriminant validity. Discriminant validity dikatakan baik apabila nilai AVE suatu variabel sama dengan atau lebih besar dari 0,500, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan (Hair et al., 2019). Pada **Tabel 2** dapat dilihat bahwa nilai AVE untuk semua variabel meliputi Kompetensi Digital dengan nilai 0,777, Kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,688, dan dapat kita lihat nilai AVE dari variabel Inovasi Karyawan sebesar 0,696. Hal ini menegaskan bahwa setiap variabel menunjukkan discriminant validity yang baik, yang mengindikasikan bahwa masing-masing variabel merupakan konstruk yang berbeda sehingga efektif mengukur aspek yang berbeda dalam penelitian ini.

Tabel 3. Discriminant Validity dengan pendekatan Fornell and Larcker

Variable	(X) Kompetensi Digital	(Y) Inovasi Karyawan	(Z) Kepuasan Kerja
(X) Kompetensi Digital	0.882		
(Y) Inovasi Karyawan	0.366	0.834	
(Z) Kepuasan Kerja	0.235	0.531	0.829

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2024)

Dengan membandingkan nilai korelasi antara variabel laten dengan Average Variance Extracted Square Root (AVE), validitas diskriminan juga dapat diverifikasi. Nilai akar kuadrat AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara variabel laten, dengan menggunakan Kriteria Fornell-Larcker (Ghozali, 2021). Hal ini ditunjukkan pada **Tabel 3**, di mana akar kuadrat AVE lebih besar daripada koefisien korelasi antara variabel laten. Hasilnya, setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian reliabel dan sesuai untuk digunakan sebagai alat ukur.

Kami menghitung nilai alpha Cronbach untuk semua variabel dan melakukan uji reliabilitas komposit untuk mengevaluasi kredibilitas instrumen penelitian kami. Ketika nilai

alpha Cronbach dan reliabilitas komposit instrumen sama dengan atau lebih tinggi dari 0,700, instrumen tersebut dianggap reliabel (Ghozali, 2021). Semua variabel penelitian—termasuk reliabilitas komposit dan nilai alpha Cronbach—melebihi ambang batas ini, seperti yang ditunjukkan pada **Tabel 2**. Hasil yang disajikan mengonfirmasi bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji model struktural. Selanjutnya, model internal penelitian ini diukur dan nilainya ditunjukkan dengan R-kuadrat. Awalnya, kami mengevaluasi nilai R-kuadrat yang sesuai dengan setiap variabel endogen laten. Kita dapat lebih memahami bagaimana beberapa variabel laten eksogen memengaruhi variabel endogen dan apakah pengaruh ini signifikan secara statistik dengan melihat nilai R-kuadrat model struktural (Hair et al., 2021). Jika nilainya lebih dari 0,670, nilai R-kuadrat sangat kuat/besar; jika nilainya lebih besar dari 0,330 tetapi kurang dari 0,670, pengaruhnya sedang; dan jika nilainya di atas 0,190 tetapi kurang dari 0,330, pengaruhnya lemah/kecil (Hair et al., 2019).

Tabel 4. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Inovasi Karyawan	0.344	0.330
Kepuasan Kerja	0.055	0.045

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2024)

Variabel Inovasi Karyawan memiliki nilai R-square sebesar 0,344. Berdasarkan nilai R-square tersebut, 34,4 persen variabilitas konstruk Inovasi Karyawan dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kompetensi digital dan kepuasan, sedangkan variabel lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor di luar variabel yang diteliti. Menurut (Hair et al., 2019), nilai R-square model tersebut adalah 0,670, 0,330, dan 0,190 yang berarti kuat, sedang, dan lemah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya bersifat **sedang/moderat**.

Nilai R-square variabel kepuasan adalah 0,055. Dengan nilai R-square tersebut, dapat disimpulkan bahwa 5,5 persen variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi konstruk kompetensi digital karyawan; sedangkan variasi yang tersisa disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam analisis. Menurut (Hair et al., 2019) nilai R-Square adalah 0,670, 0,330, dan 0,190, dapat disimpulkan bahwa model tersebut kuat, sedang, dan lemah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tergolong **lemah/kecil**.

Langkah selanjutnya, dilakukan perhitungan effect size (F-Square). Pengujian ini untuk mengetahui apakah variabel laten eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten endogen. Menurut (Ghozali, 2018; Hair et al., 2019; Haryono, 2017), pengaruh variabel laten eksogen tergolong kecil jika nilai F-square sebesar 0,020; sedang jika sebesar 0,150; dan besar jika sebesar 0,350. Hasil output ditampilkan sebagai berikut pada **Tabel 5**.

Tabel 5. Nilai F-Square

Variable	X (Kompetensi Digital)	Y (Inovasi Karyawan)	Z (Kepuasan Kerja)
X (Kompetensi Digital)		0,094	0.058
Y (Inovasi Karyawan)			
Z (Kepuasan Kerja)		0,320	

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2024)

Dari output di atas dapat diuraikan hasil sebagai berikut: Variabel kompetensi digital karyawan terhadap Inovasi Karyawan memiliki nilai F-square sebesar 0,094 sehingga pengaruhnya tergolong **kecil/lemah**. Variabel kompetensi digital terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai F-square sebesar 0,058 sehingga pengaruhnya tergolong **kecil/lemah**.

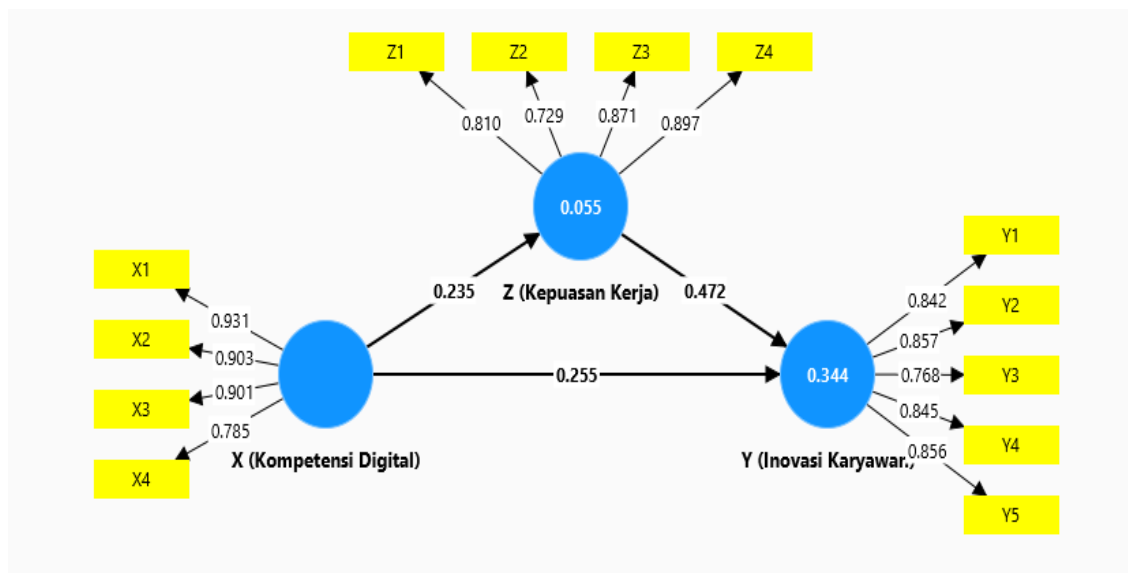
Variabel kepuasan kerja terhadap Inovasi karyawan memiliki nilai F-square sebesar 0,320 sehingga pengaruhnya tergolong **sedang**.

Table 6. Hasil Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.074	0.074
d_ULS	0.498	0.498
d_G	0.244	0.244
Chi-square	132.651	132.651
NFI	0.839	0.839

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2024)

Model penelitian ini juga menunjukkan relevansi yang baik. Nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) seperti yang terlihat pada Tabel 7 adalah 0,074, yang lebih rendah dari ambang batas yang direkomendasikan yaitu 0,080 (Hair et al., 2019). **Gambar 2** berikut ini menunjukkan koefisien jalur untuk model persamaan struktural.



Gambar 2. Structural Equation Modeling

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2024)

Pengujian hipotesis. Kemampuan Bootstrapping pada perangkat lunak SmartPLS 4 digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Secara umum diakui dalam studi ekonomi dan manajemen bahwa penelitian harus memiliki tingkat signifikansi antara 5 dan 10 persen. Jika nilai T-statistik lebih dari persyaratan minimal 1,960 dan tingkat signifikansi, yang diwakili oleh nilai P, sama dengan atau kurang dari 0,050, hipotesis dianggap diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel eksogen dan endogen memiliki dampak yang cukup besar. Sebaliknya, pengaruh dianggap tidak penting jika nilai P lebih dari 0,050 dan nilai T-statistik kurang dari 1,960, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel eksogen dan endogen tidak terpengaruh. (Ghozali, 2021; Hair et al., 2019; Haryono, 2017).

Table 8. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Relation	Original Sample	Mean	SD	T-Statistics	P-Values	Deskripsi
H1	KD → IK	0.366	0.376	0.095	3.863	0.000	Terdukung
H2	KD → KK	0.235	0.243	0.113	2.083	0.037	Terdukung

H3	KK → IK	0.472	0.476	0.088	5.381	0.000	Terdukung
H4	KD → KK → IK	0.111	0.115	0.058	1.920	0.055	Tidak Terdukung

Catatan: KD = Kompetensi Digital; IK = Inovasi karyawan; KK = Kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada **Tabel 8**, dapat ditarik simpulan sebagai berikut: Nilai sampel awal sebesar 0,366 yang menunjukkan adanya pengaruh positif, nilai P sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,050, dan nilai T-statistik sebesar 3,863 yang berada di atas nilai ambang T-tabel sebesar 1.960. Hal ini mendukung adanya hubungan antara kompetensi digital dengan Inovasi yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, **hipotesis 1** yang menyatakan bahwa kompetensi digital karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap inovasi yang dilakukan oleh pihak karyawan, terdukung oleh hasil penelitian ini serta dapat dinyatakan **diterima**. Hal ini mendukung teori bahwa kemampuan karyawan dalam menguasai teknologi digital, seperti literasi digital, komunikasi digital, dan penyelesaian masalah digital, dapat meningkatkan kapasitas mereka untuk menghasilkan inovasi. Kompetensi digital memungkinkan karyawan untuk mengadopsi teknologi baru dan mengintegrasikannya dalam proses kerja, sehingga memunculkan ide-ide inovatif yang relevan dengan kebutuhan pasar. Studi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Vial, 2019) dan (de Mattos et al., 2024) yang menekankan pentingnya kompetensi digital dalam mendorong inovasi di tempat kerja, terutama dalam sektor yang sangat dinamis seperti UKM kuliner.

Nilai sampel awal sebesar 0,235, yang menunjukkan pengaruh positif, nilai P sebesar 0,037 (kurang dari 0,050), dan nilai T-statistik sebesar 2,083 (di atas ambang batas T-tabel sebesar 1,960) semuanya mendukung hubungan antara kompetensi digital dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, mendukung **Hipotesis 2**, sekaligus membuktikan hubungan positif antara kompetensi digital yang dimiliki karyawan dengan kepuasan kerja mereka. Menurut hasil ini, kompetensi digital karyawan memiliki pengaruh yang signifikan kepuasan kerja para karyawan UKM kuliner yang ada di kota Bekasi. Penguasaan teknologi digital membantu karyawan bekerja lebih efisien dan meningkatkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini mendukung teori motivasi kerja yang diajukan oleh (Locke, 1976), di mana efikasi diri yang meningkat melalui penggunaan teknologi berkontribusi pada kepuasan kerja. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Maden, 2015) yang menyoroti pentingnya pelatihan dan adaptasi teknologi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Studi statistik tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan inovasi karyawan dalam hipotesis 3 menemukan bahwa nilai T-statistik adalah 2,962 (melebihi ambang T-tabel sebesar 1,960), nilai-P adalah 0,003 (lebih rendah dari 0,050), dan nilai sampel asli adalah 0,472 (menunjukkan pengaruh positif). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mendukung **Hipotesis 3** dengan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap proses Inovasi yang dilakukan oleh para karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih cenderung terlibat secara aktif dalam menghasilkan ide-ide baru dan menunjukkan proaktivitas dalam implementasi inovasi. Hasil ini sejalan dengan **Teori Job Characteristics Model** (Hackman & Oldham, 1976), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mendorong keterlibatan intrinsik dan motivasi untuk berkontribusi lebih besar terhadap organisasi. Studi ini juga mendukung penelitian (Garcia-Morales et al., 2012), yang menemukan bahwa kepuasan kerja meningkatkan komitmen karyawan terhadap inovasi.

Analisis moderasi. Penelitian ini menggunakan metode dampak tidak langsung tertentu bersama dengan strategi moderasi SmartPLS untuk menguji peran moderasi kepuasan kerja. Temuan penelitian kami dijelaskan dalam bagian berikut.

Menurut analisis Hipotesis 4, nilai-P adalah 0,055, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,050, dan nilai T-statistik pengaruh kepuasan kerja yang memoderasi dampak kompetensi digital terhadap inovasi yang dilakukan oleh para karyawan UKM kuliner di Bekasi adalah 1,906, yang lebih kecil dari nilai T-tabel kritis sebesar 1,960. Berdasarkan hasil yang diperoleh, **Hipotesis 4** tidak terdukung dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi digital karyawan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan melalui kepuasan kerja dengan ini tidak terdukung dan dapat dinyatakan **ditolak**. Meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi, mekanisme moderasi yang diusulkan tidak cukup kuat untuk mempengaruhi hubungan langsung antara kompetensi digital dan inovasi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kompetensi digital karyawan mungkin memiliki pengaruh langsung yang lebih dominan terhadap inovasi daripada melalui mekanisme mediasi kepuasan kerja. Faktor lain, seperti dukungan organisasi atau budaya inovasi, mungkin lebih relevan dalam memperkuat hubungan ini, sebagaimana diusulkan oleh (Santoro et al., 2017).

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkap hubungan antara kompetensi digital, kepuasan kerja, dan inovasi karyawan dalam konteks UKM kuliner di Kota Bekasi. Berdasarkan hasil analisis, terdapat beberapa temuan utama yang menjadi dasar kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menguasai teknologi digital, seperti literasi digital, komunikasi digital, penyelesaian masalah digital, serta keamanan digital, secara langsung meningkatkan kapasitas mereka untuk berinovasi. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan keterampilan digital dalam mendukung daya saing UKM di era transformasi digital.

Kompetensi digital juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa percaya diri dengan kemampuan teknologinya cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena efisiensi yang meningkat dan kemudahan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menjadi bukti bahwa adopsi teknologi tidak hanya berdampak pada performa organisasi, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan.

Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan. Karyawan yang puas dengan lingkungan kerja dan tugas mereka lebih termotivasi untuk menghasilkan ide-ide baru dan berkontribusi dalam proses inovasi organisasi. Hal ini menekankan peran kepuasan kerja sebagai katalis utama untuk mendorong kreativitas dan inovasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan antara kompetensi digital dan inovasi karyawan secara signifikan. Temuan ini memberikan wawasan bahwa hubungan langsung antara kompetensi digital dan inovasi lebih dominan dibandingkan pengaruh melalui kepuasan kerja. Faktor lain, seperti dukungan organisasi atau budaya inovasi, mungkin lebih relevan sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Novelty: Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengintegrasikan kompetensi digital, kepuasan kerja, dan inovasi karyawan dalam konteks UKM kuliner di Kota Bekasi, yang belum banyak dibahas dalam literatur sebelumnya. Fokus pada sektor kuliner memberikan perspektif spesifik yang relevan dengan tantangan industri berbasis layanan yang bergantung pada kreativitas dan adaptasi teknologi. Artikel ini menawarkan implikasi praktis yang aplikatif bagi UKM dalam meningkatkan daya saing mereka melalui pengembangan kompetensi digital dan strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menjadi pijakan penting untuk penelitian lanjutan yang mengeksplorasi peran faktor lain, seperti budaya

organisasi atau dukungan teknologi, dalam meningkatkan inovasi karyawan di sektor UKM. Dengan demikian, artikel ini memberikan kontribusi signifikan bagi literatur dan praktik manajemen UKM di era digital.

Implikasi Praktis

1. UKM kuliner di Kota Bekasi dapat meningkatkan pelatihan digital bagi karyawan untuk memperkuat kemampuan mereka dalam memanfaatkan teknologi.
2. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor seperti penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Selain kompetensi digital, UKM perlu membangun budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan eksperimen untuk mendorong inovasi lebih lanjut.

Dengan memperhatikan temuan ini, penelitian memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi inovasi karyawan, khususnya di sektor UKM kuliner di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. In *Research in Organizational Behavior* (Vol. 10, pp. 123–167). https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Amabile_A_Model_of_CreativityOrg.Beh_v10_pp123-167.pdf
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- de Mattos, C. S., Pellegrini, G., Hagelaar, G., & Dolfma, W. (2024). Systematic literature review on technological transformation in SMEs: a transformation encompassing technology assimilation and business model innovation. In *Management Review Quarterly* (Vol. 74, Issue 2). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00327-7>
- Firya, A., & Sucipto, R. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 42–51. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i1.520>
- Garcia-Morales, V., Jimenez-Barrionuevo, M., & Gutierrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65, 1040–1050.
- Garrido-Moreno, A., Martín-Rojas, R., & García-Morales, V. J. (2024). The key role of innovation and organizational resilience in improving business performance: A mixed-methods approach. *International Journal of Information Management*, 77, 102777. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2024.102777>
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS Edisi 9* (Edisi 9). Diponegoro, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (Cetakan X). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory, *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16(170), 250–279. http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf

- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2021). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Halik, J. B., & Halik, M. Y. (2024). Open Innovation And Digital Marketing : A Catalyst For Culinary SMEs In Makassar. *Jurnal Manajemen*, 28(03), 588–612. <https://doi.org/10.24912/jm.v28i3.2059>
- Halik, J. B., Lintang, J., Haezer, E., & Patandean, B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, 10(2). <https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047>
- Halik, J. B., Parawansa, D. A. S., Sudirman, I., & Jusni, J. (2023). Implications of IT Awareness and Digital Marketing to Product Distribution on the Performance of Makassar SMEs. *유통과학연구 Journal of Distribution Science*, 21(7), 105–116. <https://doi.org/10.15722/jds.21.07.202307.105>
- Haryono, S. (2017). Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS. *Luxima Metro Media*, 450.
- Hatlevik, O. E., Throndsen, I., Loi, M., & Gudmundsdottir, G. B. (2018). Students' ICT self-efficacy and computer and information literacy: Determinants and relationships. *Computers and Education*, 118(September 2016), 107–119. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2017.11.011>
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *The Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 31.
- Maden, C. (2015). Linking high involvement human resource practices to employee proactivity. *Personnel Review*, 44(5), 720–738. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0030>
- Santoro, G., Vrontis, D., Thrassou, A., & Dezi, L. (2017). The Internet of Things: Building a knowledge management system for open innovation and knowledge management capacity. *Technological Forecasting and Social Change*, 136, 347–354. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.02.034>
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2008). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero, S., & Van Den Brande, L. (2016). DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. In *Jrc-Ipts* (Issue June). <https://doi.org/10.2791/11517>