

Pengaruh *Job demand*, Lingkungan Kerja Digital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Mahasiswa Paruh Waktu Di Banyumas)

Lezyana Hermaliawati¹, Aneu Yulianeu² Puspita Lianti Putri³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Bangsa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job demand*, lingkungan kerja digital, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Banyumas, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari 108 mahasiswa yang bekerja paruh waktu dan dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 4,560 dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja digital juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t sebesar 5,674 dan signifikansi 0,000. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 2,738 dan signifikansi 0,007. Secara simultan, *job demand*, lingkungan kerja digital, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 28,111 dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja digital menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Job demand*, lingkungan kerja digital, kepuasan kerja, kinerja karyawan, mahasiswa paruh waktu.

Abstract

This study aims to analyze the effects of *job demand*, digital work environment, and job satisfaction on employee performance among part-time working students in Banyumas, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a survey method. The sample consisted of 108 students who worked part-time, selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS Statistics version 26. The results showed that *job demand* had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.560 and a significance value of 0.000. The digital work environment also had a positive and significant effect, with a t-value of 5.674 and a significance value of 0.000. Job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.738 and a significance value of 0.007. Simultaneously, *job demand*, digital work environment, and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 28.111 and a significance value of 0.000. The digital work environment was found to be the most dominant factor influencing employee performance.

Keywords: *Job demand, digital work environment, job satisfaction, employee performance, part-time students.*

Copyright (c) 2026 Lezyana Hermaliawati

✉ Corresponding author :

Email Address : lezzyanahermalia@gmail.com

PENDAHULUAN

Perubahan dunia kerja yang dipercepat oleh perkembangan teknologi informasi dan dampak pandemi COVID-19 telah mendorong transformasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (Amelia, 2024). Organisasi semakin bergantung pada teknologi digital dalam menjalankan aktivitas operasional, termasuk dalam pengelolaan tenaga kerja. Kondisi tersebut turut memengaruhi mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai pelajar sekaligus pekerja paruh waktu (Sisilianingsih *et al.*, 2023). Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi aspek penting karena menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Mangkunegara (2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Permasalahan kinerja menjadi semakin penting dalam konteks tenaga kerja Indonesia karena produktivitas tenaga kerja Indonesia pada 2023 tercatat sebesar 28,7 ribu dolar AS per tenaga kerja per tahun, lebih rendah dibandingkan Malaysia sebesar 56,4 ribu dolar AS dan Thailand sebesar 37,2 ribu dolar AS.

Salah satu kelompok tenaga kerja yang perlu mendapat perhatian adalah mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Data BPS (2023) menunjukkan bahwa dari 139,85 juta penduduk bekerja di Indonesia, sebanyak 34,12 juta orang atau 24,4% merupakan pekerja paruh waktu. Mahasiswa yang bekerja paruh waktu menghadapi tuntutan pekerjaan sekaligus tuntutan akademik, sehingga kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja mereka. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi tersebut, penelitian ini melakukan survei pendahuluan terhadap 32 mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Banyumas. Hasil survei menunjukkan bahwa 56,3% responden mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kuliah, 46,9% menyatakan pekerjaan mengganggu aktivitas perkuliahan, dan 90,6% menggunakan aplikasi digital dalam pekerjaan. Di sisi lain, 81,3% responden pernah mengalami hambatan teknis saat bekerja. Meskipun 65,6% responden merasa puas dengan pekerjaannya, sebanyak 84,4% menyatakan bahwa kualitas kerja menurun ketika mengalami stres. Temuan awal tersebut menunjukkan adanya persoalan terkait tuntutan pekerjaan, penggunaan teknologi digital, kepuasan kerja, dan kinerja pada mahasiswa pekerja paruh waktu.

Permasalahan tersebut dapat dijelaskan melalui *Job demands-Resources* (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2017). Model ini membedakan kondisi kerja menjadi *job demands* dan *job resources*. *Job demands* merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional yang membutuhkan upaya berkelanjutan dan dapat menimbulkan kelelahan fisiologis maupun psikologis (Demerouti *et al.*, 2021). Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa keseimbangan antara *job demands* dan *job resources* diperlukan untuk menciptakan

kinerja dan engagement yang optimal. Penelitian Kusumawardani dan Sari (2022) menunjukkan bahwa *job demand* yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan paruh waktu. Sebaliknya, *job demand* pada tingkat yang optimal dapat memberikan dorongan positif terhadap kinerja apabila didukung sumber daya kerja yang memadai (Demerouti *et al.*, 2021). Temuan Manippi *et al.* (2026) juga menunjukkan bahwa *job resources* mampu menurunkan dampak negatif technostress terhadap kinerja karyawan.

Selain *job demand*, perkembangan teknologi menjadikan lingkungan kerja digital sebagai faktor penting dalam menentukan kinerja. Bondarouk dan Brewster (2016) mendefinisikan lingkungan kerja digital sebagai keseluruhan perangkat teknologi informasi dan komunikasi, platform digital, sistem berbasis cloud, serta ekosistem digital yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja digital yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Firdaus & Anindita, 2024), sedangkan penggunaan alat kolaborasi digital terbukti berkontribusi terhadap produktivitas (Maddatuang *et al.*, 2025). Akan tetapi, ketergantungan terhadap teknologi yang tidak diimbangi kompetensi dan dukungan yang memadai dapat meningkatkan stres serta menurunkan efektivitas kerja (Nurse *et al.*, 2021). Scholze dan Hecker (2023) juga menunjukkan bahwa tuntutan digital dapat menjadi sumber stres, sementara sumber daya digital berpotensi meningkatkan motivasi dan kinerja.

Faktor lain yang berkaitan dengan kinerja adalah kepuasan kerja. Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang berasal dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung menunjukkan produktivitas, komitmen, dan kehadiran kerja yang lebih baik (Robbins & Judge, 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja (Shankhpal, 2024; Neves *et al.*, 2024; Sya'bani & Noermijati, 2024). Hubungan tersebut menjadi lebih kompleks karena mereka harus membagi waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan akademik.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas hubungan *job demand*, lingkungan kerja digital, kepuasan kerja, dan kinerja, tetapi masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada karyawan penuh waktu atau pekerja *remote*, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu dengan karakteristik peran ganda. Kedua, penelitian mengenai lingkungan kerja digital dan kinerja cenderung menempatkan teknologi sebagai sumber daya atau faktor produktivitas, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa teknologi juga dapat menjadi sumber stres dan menurunkan efektivitas kerja (Nurse *et al.*, 2021; Scholze & Hecker, 2023). Ketiga, penelitian yang menguji *job demand*, lingkungan kerja digital, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja, khususnya pada mahasiswa pekerja paruh waktu di Indonesia, masih terbatas. Kondisi empiris pada mahasiswa pekerja paruh waktu di Banyumas yang menunjukkan tingginya kesulitan membagi waktu, tingginya penggunaan teknologi digital, adanya hambatan teknis, serta penurunan kualitas kerja ketika mengalami stres semakin memperkuat pentingnya penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan JD-R Model sebagai landasan untuk menganalisis keterkaitan antara *job demand*, lingkungan kerja digital, kepuasan kerja, dan kinerja

karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job demand*, lingkungan kerja digital, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mahasiswa paruh waktu di Banyumas, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas penerapan JD-R Model pada konteks tenaga kerja mahasiswa paruh waktu di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi dalam merancang tuntutan kerja, lingkungan kerja digital, dan kondisi kerja yang sesuai dengan karakteristik mahasiswa pekerja paruh waktu sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif dan rancangan cross-sectional. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh *job demand*, lingkungan kerja digital, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Banyumas. Data primer dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung maupun daring dalam satu periode pengumpulan data. Penelitian dilaksanakan di wilayah Banyumas pada Mei–Agustus 2026.

Populasi penelitian adalah mahasiswa aktif pada perguruan tinggi di Banyumas yang sedang atau pernah bekerja paruh waktu. Populasi mencakup mahasiswa dari Universitas Jenderal Soedirman, Universitas Harapan Bangsa, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Banyumas, dan Universitas Wijayakusuma Banyumas. Kriteria responden meliputi mahasiswa aktif pada saat penelitian, sedang atau pernah bekerja paruh waktu, serta menggunakan setidaknya satu perangkat atau platform digital dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Berdasarkan pertimbangan jumlah indikator penelitian dan pedoman ukuran sampel, penelitian ini menetapkan sebanyak 108 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 108 responden yang merupakan mahasiswa yang sedang atau pernah bekerja paruh waktu dan menggunakan perangkat atau platform digital dalam pekerjaannya. Responden berasal dari lima perguruan tinggi di wilayah Banyumas, yaitu Universitas Harapan Bangsa, Universitas Jenderal Soedirman, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, dan Universitas Wijayakusuma Purwokerto. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Mayoritas responden berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 70 orang (64,8%), sedangkan pria sebanyak 38 orang (35,2%). Jumlah responden dari masing-masing perguruan tinggi relatif merata. Seluruh responden merupakan mahasiswa yang sedang atau pernah bekerja paruh waktu dan menggunakan perangkat atau platform digital dalam pekerjaannya. Jenis pekerjaan responden cukup beragam, antara lain barista, kasir, waiter/waitress, host live, guru les, admin, driver ojek online, pekerjaan online shop, dan MC. Keragaman tersebut menunjukkan bahwa

responden memiliki kondisi dan pengalaman kerja yang beragam dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan penggunaan teknologi digital.

2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel penelitian berdasarkan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std deviation
<i>Job demand</i> (x1)	108	6	20	14,40	3,135
Lingkungan kerja digital (x2)	108	11	25	19,16	3,437
Kepuasan kerja (x3)	108	9	25	19,08	3,620
Kinerja karyawan (y)	108	6	20	15,66	3,027

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa *job demand* memiliki nilai mean sebesar 14,40 dengan standar deviasi 3,135. Lingkungan kerja digital memiliki mean sebesar 19,16 dan standar deviasi 3,437. Kepuasan kerja memiliki mean sebesar 19,08 dan standar deviasi 3,620, sedangkan kinerja karyawan memiliki mean sebesar 15,66 dengan standar deviasi 3,027. Secara umum, nilai rata-rata menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang relatif baik terhadap lingkungan kerja digital, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, sementara tingkat *job demand* menunjukkan adanya tuntutan pekerjaan yang cukup beragam.

3. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
<i>Job demand</i> (X1)	X1.1	0,793	0,189	Valid
	X1.2	0,797	0,189	Valid
	X1.3	0,785	0,189	Valid
	X1.4	0,804	0,189	Valid
Lingkungan Kerja Digital (X2)	X2.1	0,697	0,189	Valid
	X2.2	0,721	0,189	Valid
	X2.3	0,768	0,189	Valid
	X2.4	0,754	0,189	Valid
	X2.5	0,745	0,189	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,696	0,189	Valid
	X3.2	0,765	0,189	Valid

	X3.3	0,750	0,189	Valid
	X3.4	0,745	0,189	Valid
	X3.5	0,780	0,189	Valid
Kinerja	Y1	0,773	0,189	Valid
Karyawan (Y)	Y2	0,794	0,189	Valid
	Y3	0,809	0,189	Valid
	Y4	0,753	0,189	Valid

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,189. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Umumnya, instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job demand</i> (X1)	0.805	Reliabel
Lingkungan Kerja digital (X2)	0.790	Reliabel
Kepuasan kerja (X3)	0.803	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.788	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4, seluruh nilai variabel lebih besar dari 0,60. Seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel yang artinya, pernyataan yang digunakan dalam kuesioner memiliki konsistensi yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur *job demand*, lingkungan kerja digital, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi.

Uji Normalitas

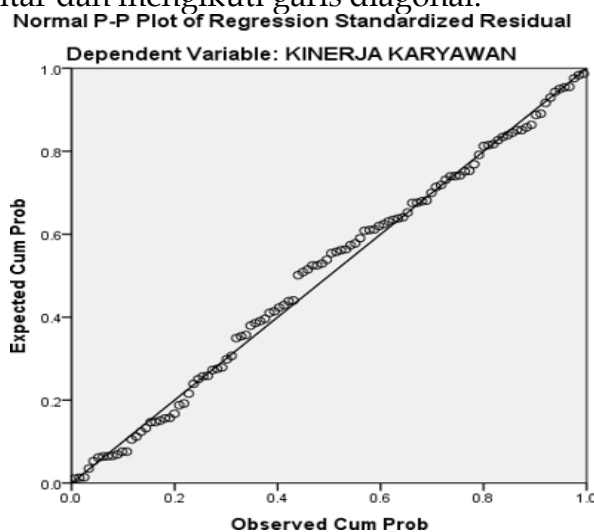
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Unstandarized Residual	Keterangan
N	108	Berdistribusi Normal
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>	0.200	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga residual berdistribusi

normal. Hasil tersebut didukung oleh grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal.



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen (variabel bebas) dalam model regresi. Umumnya, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dimana data dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

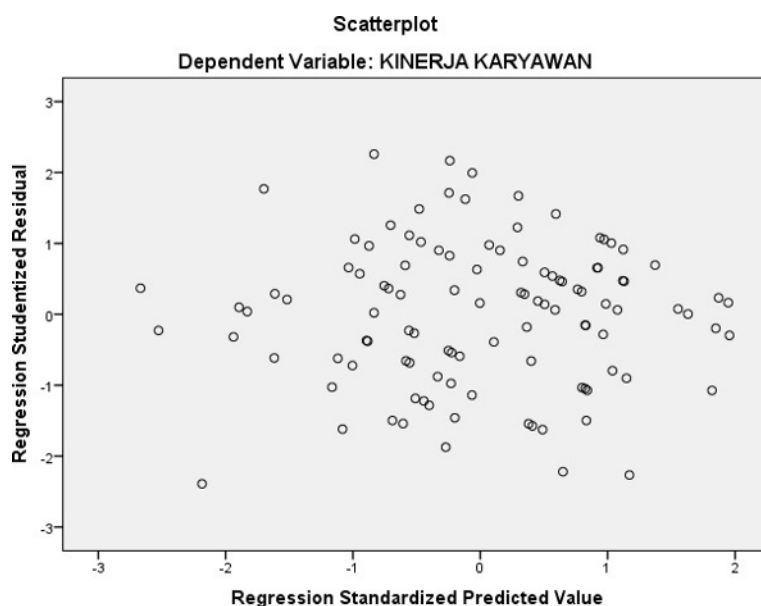
Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Job demand (X1)	0.944	1.059	Tidak ada Multikolinearitas
Lingkuungan Kerja Digital(X2)	0.930	1.075	Tidak ada Multikolinearitas
Kepuasan kerja (X3)	0.912	1.096	Tidak ada Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan penyebaran data residual dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilihat melalui grafik Scatterplot. Jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak, tidak berkumpul pada satu bagian, dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Setelah dilakukan uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot, pengujian selanjutnya dilakukan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser digunakan untuk mengetahui apakah terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel	Sig. Residual	Keterangan
<i>Job demand</i> (X1)	0.105	Tidak terjadi heteroskedasitas
Lingkungan kerja digital(X2)	0.831	Tidak terjadi heteroskedasitas
Kepuasan kerja(X3)	0.572	Tidak terjadi heteroskedasitas

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil uji Glejser menunjukkan seluruh nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *job demand*, lingkungan kerja digital, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.458	1.666		0.275	0.784
<i>Job demand</i> (X1)	0.328	0.072	0.339	4.560	0.000
Lingkungan Kerja digital (X2)	0.375	0.066	0.425	5.674	0.000
Kepuasan kerja (X3)	0.173	0.063	0.207	2.738	0.007

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,458 + 0,328X_1 + 0,375X_2 + 0,173X_3 + e$$

Seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi positif. Lingkungan kerja digital memiliki nilai Standardized Coefficient Beta terbesar, yaitu 0,425, diikuti *job demand* sebesar 0,339 dan kepuasan kerja sebesar 0,207. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja digital merupakan variabel yang memiliki pengaruh relatif paling dominan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

6. Pengujian Hipotesis

Uji t Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara sendiri-sendiri.

Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
<i>Pengaruh job demand</i> (X1)	4.560	1.659	0.000	Positif Signifikan
Lingkungan kerja digital(X2)	5.674	1.659	0.000	Positif Signifikan
Kepuasan kerja (X3)	2.738	1.659	0.007	Positif Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil uji t menunjukkan bahwa *job demand*, lingkungan kerja digital, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Banyumas. *Job demand* memiliki nilai t hitung 4,560 dengan signifikansi 0,000, lingkungan kerja digital sebesar 5,674 dengan signifikansi 0,000, dan kepuasan kerja sebesar 2,738 dengan signifikansi 0,007. Seluruh nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,659 dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga H1, H2, dan H3 diterima.

Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Suare	Df	Mean Suare	F	F _{tabel}	Sig.
Regressi on	447.446	3	149.155	28.111	2,692	0.000 _b
Residual	532.858	104	5.124			
Total	980.324	107				

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 28,111 > F tabel 2,692 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. *Job demand*, lingkungan kerja digital, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Besaran Kontribusi
1	0.456	0.441	44,1 %

Sumber: Data primer diolah (2026)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,441 menunjukkan bahwa *job demand*, lingkungan kerja digital, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 44,1% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, 55,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh *Job demand* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,328, t hitung 4,560, dan signifikansi 0,000., sehingga H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang dihadapi mahasiswa yang bekerja paruh waktu tidak selalu menjadi faktor yang menurunkan kinerja. Pada tingkat yang masih dapat dikelola, tuntutan pekerjaan justru dapat menjadi stimulus untuk meningkatkan motivasi dan performa.

Temuan tersebut sejalan dengan *Job demands-Resources* (JD-R) melalui motivational process, ketika tuntutan pekerjaan yang masih dapat dikelola dapat berfungsi sebagai tantangan yang mendorong motivasi dan performa kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Peeters *et al.* (2021) juga menjelaskan bahwa *job demand* pada tingkat moderat dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan performa apabila diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Hasil ini memperkuat penelitian Bhattacharjee dan Sarkar (2023) yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang bersifat menantang dapat meningkatkan work engagement dan mendorong perilaku kerja yang lebih baik ketika didukung sumber daya kerja yang memadai.

Temuan penelitian ini berbeda dengan Firdaus *et al.* (2023) serta Chowhan dan Pike (2023) yang menemukan bahwa *job demand* yang tinggi cenderung meningkatkan risiko burnout dan berdampak negatif terhadap kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *job demand* bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh tingkat tuntutan, karakteristik pekerjaan, serta ketersediaan sumber daya yang dimiliki individu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Digital terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja digital terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,375, t hitung 5,674, dan signifikansi 0,000, sehingga H2 diterima. Nilai Beta sebesar 0,425 juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja digital merupakan variabel dengan pengaruh relatif paling dominan dalam penelitian ini.

Temuan ini relevan dengan hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa 90,6% responden menggunakan aplikasi digital dalam bekerja, sementara 81,3% pernah mengalami hambatan teknis. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat Sociotechnical Systems Theory yang dikembangkan oleh Appelbaum *et al.* (1998), yang menekankan pentingnya kesesuaian antara sistem sosial manusia dan sistem teknikal dalam mencapai efektivitas kerja.

Dalam perspektif JD-R, lingkungan kerja digital dapat berperan sebagai job resource yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih efektif (Bakker & Demerouti, 2017). Hasil ini sejalan dengan Dery *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja digital dapat meningkatkan produktivitas melalui kemudahan akses informasi, kolaborasi secara real-time, dan fleksibilitas kerja. Temuan serupa juga dikemukakan Ogbanufe dan Kim (2021), Bolli dan Pusterla (2022), Achmad Firdaus dan Rina Anindita (2024), serta Maddatuang dkk. (2025), yang menunjukkan hubungan positif digital workplace atau penggunaan alat kolaborasi digital terhadap efektivitas, produktivitas, dan kinerja.

Di sisi lain, hambatan teknis yang dialami 81,3% responden perlu diperhatikan. Jason Nurse dkk. (2021) menjelaskan bahwa ketergantungan terhadap teknologi yang tidak diimbangi kompetensi memadai dapat meningkatkan stres dan menurunkan efektivitas kerja, sedangkan Marsh *et al.* (2022) mengemukakan risiko technostress dan digital fatigue akibat penggunaan teknologi berlebihan, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa manfaat lingkungan kerja digital dalam mendukung penyelesaian pekerjaan masih lebih dominan dibandingkan hambatan teknis yang dialami responden.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,173, t hitung 2,738, dan signifikansi 0,007, sehingga H3 diterima. Meskipun signifikan, kepuasan kerja memiliki pengaruh relatif paling kecil dibandingkan *job demand* dan lingkungan kerja digital, dengan nilai Beta sebesar 0,207.

Temuan ini berkaitan dengan hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa 65,6% responden menyatakan puas dengan pekerjaannya, tetapi 84,4% mengakui bahwa kualitas kerja menurun ketika mengalami stres. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tetap berperan dalam meningkatkan kinerja, tetapi pada mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja, hubungan tersebut dapat menjadi lebih kompleks.

Secara teoritis, hasil ini mendukung Two Factor Theory Herzberg (1959), yang menjelaskan bahwa terpenuhinya faktor motivator dan hygiene dapat meningkatkan semangat dan kualitas kerja. Robbins dan Judge (2019) juga menyatakan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan meta-analisis Kim dan Fernandez (2022) terhadap lebih dari 200 studi yang menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja tugas, serta penelitian Loperte (2024) dan Susanto dan Wibowo (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor kinerja karyawan.

Relatif kecilnya pengaruh kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dikaitkan dengan peran ganda mahasiswa yang harus membagi waktu antara aktivitas akademik dan pekerjaan. Kondisi tersebut membuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja menjadi lebih kompleks. Hal ini sejalan dengan Scholze dan Hecker (2023) yang menunjukkan bahwa tuntutan digital dapat menjadi sumber stres sekaligus berpotensi meningkatkan kinerja bergantung pada ketersediaan sumber daya pendukung.

Pengaruh *Job demand*, Lingkungan Kerja Digital, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa *job demand*, lingkungan kerja digital, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung sebesar 28,111 > F tabel 2,692 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H4 diterima.

Nilai Adjusted R Square sebesar 44,1% menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 44,1%, sedangkan 55,9% lainnya dipengaruhi faktor di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu tidak hanya dipengaruhi oleh satu kondisi, tetapi merupakan hasil interaksi berbagai aspek pekerjaan, sumber daya digital, dan pengalaman kerja.

Hasil tersebut menegaskan relevansi *Job demands-Resources* (JD-R) Model sebagai grand theory penelitian, yang menjelaskan bahwa kondisi kerja berkaitan dengan keseimbangan antara *job demands* dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2017). Temuan ini sejalan dengan Lesener *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa interaksi *job demands* dan *job resources* berkaitan dengan kinerja serta kepuasan kerja.

Hasil penelitian Nikolova *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja digital dan sistem kerja hybrid, kinerja dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, dukungan teknologi digital, dan kepuasan kerja. Temuan tersebut diperkuat oleh Pratama dan Hidayat (2023) dalam konteks Indonesia yang menemukan bahwa beban kerja, lingkungan kerja berbasis teknologi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya 55,9% variasi kinerja yang belum dijelaskan model menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu, seperti kemampuan manajemen waktu, motivasi kerja, dukungan sosial, dan karakteristik pekerjaan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor tersebut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job demand*, lingkungan kerja digital, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Banyumas, baik secara parsial maupun simultan. *Job demand* berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,328 dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja digital berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,375 dan signifikansi 0,000 serta menjadi variabel paling dominan dengan nilai Standardized Beta 0,425. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,173 dan signifikansi 0,007. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan F hitung 28,111 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R² sebesar 0,441 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 44,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 55,9% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Referensi :

- Appelbaum, S. H., Bregman, M., & Moroz, P. (1998). Fear as a strategy: Effects and impact within the organization. *Journal of European Industrial Training*, 22(3), 113-127. <https://doi.org/10.1108/03090599810207944>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands-Resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bolli, T., & Pusterla, F. (2022). Digitalization, job satisfaction, and employee productivity. *Labour*, 36(4), 515-535.
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652-2671. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232296>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2021). The *Job demands-Resources model: Challenges for future research*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47, a1866.
- Firdaus, A., & Anindita, R. (2024). The effect of flexible work arrangement, digital workplace on job performance by mediating employee satisfaction. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 13057-13072. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10677>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

- Kim, M., & Fernandez, S. (2022). Employee performance in digital workplaces: The role of digital capabilities. *Public Performance & Management Review*.
- Lesener, T., Gussy, B., & Wolter, C. (2020). The Job demands–Resources model: A meta-analytic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Loperte, A. (2024). **Digital** work environment and employee performance: A systematic literature review. *Journal of Organizational Effectiveness*.
- Marsh, E., Parker, S., & Riley, D. (2022). Technostress, digital fatigue, and employee well-being in digital workplaces. *Computers in Human Behavior*.
- Maddatuang, B., Rohman, A. Z., & Menon, A. R. (2025). The Dynamics of Remote Work Culture: How Psychological Well-Being and Digital Collaboration Tools Shape Employee Productivity. *Vifada Management and Social Sciences*, 3(1).
- Nikolova, I., van Ruysseveldt, J., De Witte, H., & Syrek, C. (2024). Digital work environment and employee well-being: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Ogbanufe, O., & Kim, D. J. (2021). Information systems quality and employee outcomes in digital workplaces. *Information & Management*.
- Peeters, M. C. W., de Jonge, J., & Taris, T. W. (2021). Job demands and employee performance: Challenge versus hindrance demands. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Scholze, A., & Hecker, A. (2023). Digital Job demands and Resources: Digitization in the Context of the Job demands-Resources Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(16), 6581. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166581>
- Susanto, H., & Wibowo, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja digital terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*.