

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DIGITAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT APM LOGISTICS PADANG**

Lusy Andari<sup>1)</sup>, Ramdani Bayu Putra<sup>2)</sup>, Mardhatila Fitri Sopali<sup>3)</sup>

<sup>1),2),3)</sup>Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Email : [lusyandarii22@gmail.com](mailto:lusyandarii22@gmail.com)<sup>1)</sup>, [ramdhani\\_bayu@upiyptk.oc.id](mailto:ramdhani_bayu@upiyptk.oc.id)<sup>2)</sup>,  
[mardhatila@upiyptk.ac.id](mailto:mardhatila@upiyptk.ac.id)<sup>3)</sup>

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of the digital work environment and employee engagement on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable at PT APM Logistic Padang. This study used a quantitative approach with a survey method. The study population was all employees of PT APM Logistic Padang, with a census sampling technique. Data collection was conducted by distributing questionnaires to 89 respondents, while data analysis used the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method. The results of the study showed that the digital work environment and employee engagement had a positive and significant effect on employee job satisfaction and performance. Job satisfaction also had a positive and significant effect on employee performance and mediated the influence of the digital work environment and employee engagement on employee performance. This study concluded that improving the quality of the digital work environment and employee engagement can increase job satisfaction, which in turn improves employee performance. The results of this study are expected to be used as considerations for management in managing human resources in the digital era.*

**Keywords:** *Digital Work Environment, Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja digital dan employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT APM Logistic Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT APM Logistic Padang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 89 responden, sedangkan analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian yang didapatkan yaitu: lingkungan kerja digital dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja digital dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini

menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja digital dan keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Digital, Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Era digital saat ini telah membawa perubahan besar terhadap pola kerja dan sistem manajemen di berbagai organisasi di seluruh dunia. Transformasi digital tidak hanya memengaruhi aspek bisnis dan pelayanan pelanggan, tetapi juga mengubah cara kerja sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas operasional sehari-hari.

Menurut (Tapscott, 2025) era digital merupakan masa di mana teknologi bukan sekadar alat bantu, tetapi telah menjadi bagian inti dari kehidupan manusia dan organisasi, membentuk ekosistem baru dalam ekonomi, pendidikan, serta komunikasi. Kondisi ini menuntut setiap organisasi, termasuk di sektor logistik, untuk beradaptasi dengan sistem kerja berbasis digital agar mampu bersaing secara efektif dan efisien.

Perubahan tersebut membawa tantangan baru bagi organisasi dalam mempertahankan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seorang individu mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sesuai standar organisasi. Menurut (Jamaludin & Azizi, 2021) kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang selama menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor krusial.

Pada praktiknya, banyak organisasi menghadapi kendala dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di tengah pergeseran sistem kerja menuju digital. Fenomena umum yang sering terjadi adalah turunnya produktivitas akibat kurangnya kemampuan adaptasi karyawan terhadap sistem digital, rendahnya keterlibatan kerja, serta menurunnya kepuasan terhadap lingkungan kerja baru.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor utama. Pertama, lingkungan kerja yang nyaman dan suportif dapat meningkatkan kinerja. Kedua, kepuasan kerja seperti perasaan dihargai, adanya otonomi, serta hubungan baik dengan rekan dan atasan mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Ketiga, motivasi kerja yang tinggi membuat pegawai lebih bersemangat

dan terarah dalam menjalankan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Riatmaja et al., 2023).

Pada konteks ini, lingkungan kerja digital yang ideal tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga mencakup aspek budaya kerja, komunikasi, dan sistem pendukung yang membantu pegawai beradaptasi. Penulis mendefinisikan lingkungan kerja digital sebagai kombinasi antara kondisi fisik tempat kerja, budaya organisasi, dan sistem digital yang mendukung transformasi cara kerja modern agar lebih efisien dan inovatif.

Menurut (Yusda, 2022) lingkungan kerja berperan penting dalam membantu karyawan menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat (Irwan et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai menjalankan aktivitasnya setiap hari. Oleh karena itu, kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun digital akan sangat menentukan tingkat kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan.

Selain lingkungan kerja digital, *employee engagement* juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. *Employee engagement* adalah keterikatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, yang mendorong mereka untuk berkontribusi maksimal demi keberhasilan perusahaan. Menurut (Pratiwi & Rizky, 2024) karyawan dengan tingkat keterikatan tinggi menunjukkan rasa peduli, dedikasi, tanggung jawab, serta semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan keterikatan rendah. Tingkat *engagement* yang baik terbukti dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja.

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang dapat menjembatani pengaruh antara lingkungan kerja digital dan *employee engagement* terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rulianti & Nurpribadi, 2023) lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis mampu menciptakan suasana positif bagi karyawan sehingga mereka merasa betah dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang baik dapat menurunkan semangat dan produktivitas.

PT APM *Logistic* Padang, sebagai perusahaan jasa logistik yang bergerak dalam pengiriman paket, dokumen, pindahan, dan jasa pergudangan di berbagai kota besar Indonesia, juga mengalami tantangan tersebut. Perusahaan ini telah menerapkan sistem kerja berbasis digital dalam kegiatan operasional dan administrasinya. Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa penerapan lingkungan kerja digital belum berjalan optimal. Beberapa

karyawan masih mengalami kesulitan beradaptasi dengan sistem baru, yang berdampak pada keterlambatan pengiriman serta meningkatnya tingkat absensi.

Penelitian yang dilakukan oleh (N. A. Safitri & Soleh, 2022), mengenai *Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* menunjukkan bahwa *work life balance, employee engagement*, dan lingkungan kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja yang optimal di suatu organisasi.

## **TELAAH LITERATUR**

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi (González et al., 2024). Namun, peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh faktor psikologis dan perilaku karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar suatu pekerjaan (Putra et al., 2023).

Kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yurianto, 2022). Kinerja karyawan menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pembahasan mengenai kinerja diperlukan untuk memahami bagaimana faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi hasil kerja individu.

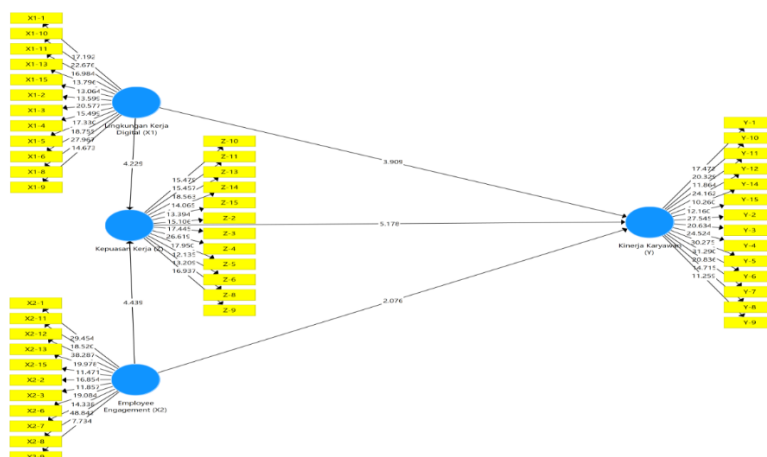
Lingkungan kerja digital yang baik dapat menciptakan kemudahan akses informasi, fleksibilitas kerja, serta meningkatkan kenyamanan karyawan. Ilyas dan Bahagia (2021) menyatakan bahwa digitalisasi yang didukung oleh kesiapan sumber daya manusia mampu meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan perusahaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Lingkungan kerja berperan besar dalam membentuk pengalaman dan kenyamanan karyawan selama bekerja. Kondisi lingkungan yang

tercipta dapat memengaruhi semangat, fokus, dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (Putra et al., 2023).

Di sisi lain, employee engagement mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Nugroho & Ratnawati, 2021). *Employee engagement* adalah pengembangan karyawan karena dilihat dari definisi tersebut bahwasanya didasari pada mental seseorang yang menimbulkan rasa antusiasme dan tantangan tersendiri bagi karyawan (Firdausi & Wajdi, 2024) *Employee engagement* menggambarkan sejauh mana karyawan terikat secara emosional dan profesional dengan pekerjaannya, karena keterlibatan karyawan berpengaruh pada semangat kerja, komitmen, dan hasil kerja.

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel penting yang menjembatani hubungan antara faktor organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi tinggi, loyalitas, serta komitmen kerja yang lebih baik (Ciziuniene et al., 2025). Kepuasan kerja adalah bagian integral dari life satisfaction yang memiliki korelasi erat dengan *Employee Well Being*, menjadikannya indikator penting dalam menciptakan organisasi yang sehat secara psikologis (González et al., 2024). Kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif individu terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja yang relevan. Ini adalah tingkat kepuasan, kebahagiaan, atau kepuasan pribadi yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Riatmaja et al., 2023).

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening.



Gambar 1 Path analysis  
Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2026

Berdasarkan *Path analysis* di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT APM Logistics Padang.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT APM Logistics Padang.
3. Lingkungan kerja digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT APM Logistics Padang.
4. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT APM Logistics Padang.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT APM Logistics Padang.
6. Lingkungan kerja digital memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT APM Logistics Padang.
7. Employee Engagement memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT APM Logistics Padang

## **METODE PENELITIAN**

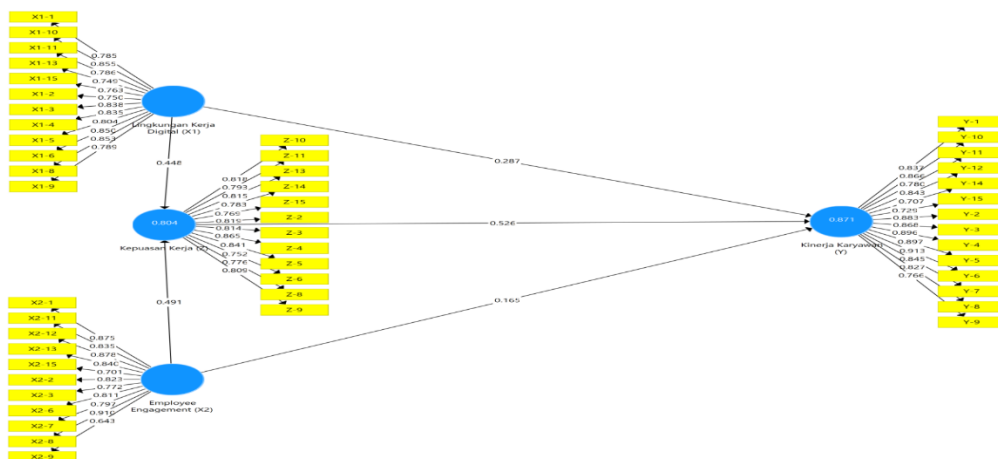
Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah sebanyak 89 Karyawan pada PT APM Logistics Padang.. *Teknik accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan responden dimana peneliti langsung menemui tempat usaha mereka atau dilakukan pada saat adanya kegiatan. Variabel penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu 2 (dua) variabel independent yaitu Lingkungan Kerja Digital ( $X_1$ ), dan Employee Engagement ( $X_2$ ) satu variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja ( $Z$ ) serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* SMART PLS 4.0. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu 89 responden, sehingga penggunaan PLS dianggap lebih tepat dan akurat untuk model penelitian ini. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini keseluruhannya bersifat reflektif, yang berarti keempat

variabel laten mempengaruhi indikatornya. Penilaian hipotesis penelitian dilakukan melalui penilaian nilai t-Statistik atau t hitung dibandingkan dengan nilai t Tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5%. Jika nilai t Statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai t Statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS secara umum dapat dalam 2 bagian yaitu : dalam bentuk *Path analysis* dan tabel. Dimana kedua *output* ini akan menjelaskan hubungan antar variabel eksogen terhadap variabel eksogen baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut *output* SmartPLS:



**Gambar 2 Path analysis**

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2026

**Tabel 1  
Result For Inner Weights**

Uraian	Original Sample	T Statistics	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Digital -> Kepuasan Kerja	0.488	4.565	0.000	Hipotesis Diterima
Employee Engagement -> Kepuasan Kerja	0.491	4.820	0.000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja Digital -> Kinerja Karyawan	0.287	4.214	0.000	Hipotesis Diterima

<i>Employee Engagement</i> -> Kinerja Karyawann	0.165	2.073	0.019	Hipotesis Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.526	5.453	0.000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja Digital -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.236	3.402	0.000	Hipotesis Diterima
<i>Employee Engagement</i> ->Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.258	3.744	0.000	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2026

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Digital Terhadap Kepuasan Kerja PT. APM Logistics Padang

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS terlihat nilai pengaruh lingkungan kerja digital terhadap kepuasan kerja sebesar 0,448 yang berarti bahwa lingkungan kerja digital memiliki pengaruh positif dan cukup kuat terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil uji hipotesis menemukan bahwa variabel lingkungan kerja digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}} (4,565) >$  nilai  $t_{\text{hitung}} (1,96)$  dengan  $P_{\text{value}} 0,000 < 0,05$ . Maka **H<sub>1</sub> diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang Lingkungan kerja digital, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan pada PT. APM Logistics Padang. Hasil pengujian deskriptif variabel lingkungan kerja digital menunjukkan rata-rata sebesar 3,88 dengan TCR 77,74%, yang termasuk dalam kategori Cukup Baik yang berarti pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung aktivitas kerja telah berjalan cukup optimal, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar dapat mencapai kategori baik atau sangat baik. Jika dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja dengan rata-rata sebesar 3,89 dan TCR 77,85%, yang termasuk dalam kategori Cukup Baik.

Pengaruh positif lingkungan kerja digital terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa transformasi digital di lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada aspek teknis operasional, tetapi juga pada aspek psikologis dan afektif karyawan. Lingkungan kerja digital yang didukung oleh sistem teknologi yang andal, aplikasi kerja yang mudah digunakan, serta alur kerja berbasis digital yang jelas mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan percaya diri bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Victoria & Edalmen, 2024) yang menemukan hasil bahwa Lingkungan kerja digital memiliki korelasi yang positif dan signifikan pada tingkat korelasi yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja PT. APM Logistics Padang

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS terlihat nilai pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,491 yang berarti bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan cukup kuat terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil uji hipotesis menemukan bahwa variabel *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}} (4,820) >$  nilai  $t_{\text{hitung}} (1,96)$  dengan  $P_{\text{value}} 0,001 < 0,05$ . Maka **H<sub>2</sub> diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang *employee engagement*, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan PT. APM Logistics Padang. Hasil pengujian deskriptif variabel *employee engagement* menunjukkan rata-rata sebesar 3,90 dengan TCR 78,04%, yang termasuk dalam kategori Cukup Baik. Selain itu variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata sebesar 3,89 dan TCR 77,85%, yang termasuk dalam kategori Cukup Baik.

Tingginya *employee engagement* menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya terlibat secara fisik dalam menjalankan pekerjaannya, tetapi juga terikat secara emosional dan kognitif terhadap organisasi. Keterikatan tersebut tercermin dari semangat kerja yang tinggi, kemauan untuk berkontribusi lebih, serta kesediaan karyawan untuk menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Sintyawati et al., 2024) yang menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Digital Terhadap Kinerja Karyawan PT. APM Logistics Padang

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS terlihat nilai pengaruh lingkungan kerja digital terhadap kinerja karyawan sebesar 0,287 yang berarti bahwa lingkungan kerja digital dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji hipotesis didapatkan bahwa lingkungan kerja digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}} (4,214) >$  nilai  $t_{\text{hitung}} (1,96)$  dengan  $P_{\text{value}} 0,000 < 0,05$ . Maka **H<sub>3</sub> diterima**. Hasil ini mengindikasikan semakin tinggi persepsi karyawan tentang lingkungan kerja digital, mampu memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. APM Logistics Padang. Hasil pengujian deskriptif variabel lingkungan kerja digital menunjukkan rata-rata sebesar 3,88 dengan TCR 77,74%, yang termasuk dalam kategori Cukup Baik. Untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,02 dengan TCR 80,49%, yang termasuk dalam kategori Baik. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan produktif.

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja digital yang ditandai dengan pemanfaatan teknologi informasi, sistem kerja berbasis digital, serta dukungan infrastruktur teknologi yang memadai maka semakin optimal kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Welkis et al., 2025) dimana dari pembahasan dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa Lingkungan kerja digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. APM Logistics Padang

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS terlihat nilai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,165 yang berarti bahwa peningkatan tingkat keterikatan karyawan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}} (2,073) > \text{nilai } t_{\text{hitung}} (1,96)$  dengan  $P_{\text{value}} 0,019 < 0,05$ . Maka  $H_4$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang *employee engagement* maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. APM Logistics Padang. Hasil pengujian deskriptif variabel *employee engagement* menunjukkan rata-rata sebesar 33,90 dengan TCR 78,04% yang termasuk dalam kategori Cukup Baik. Untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,02 dengan TCR 80,49%, yang termasuk dalam kategori Baik.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap *employee engagement* yang tercermin dari semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan aktif dalam menyelesaikan tugas maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan usaha kerja yang lebih besar, ketekunan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, serta orientasi yang kuat terhadap pencapaian target dan kualitas hasil kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (L. K. Safitri & Lubis, 2025) menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan (Badrianto & Maryadi, 2023) juga menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. pengelolaan *employee engagement* yang efektif menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. APM Logistics Padang

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS terlihat nilai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,526 yang berarti bahwa pengaruh kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan cukup kuat. Selain itu, hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa variabel variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}} (5,453) > \text{nilai } t_{\text{hitung}} (1,96)$  dengan  $P_{\text{Value}} 0,000 < 0,05$ . Maka  $H_5$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian deskriptif variabel kepuasan kerja menunjukkan rata-rata sebesar 3,89 dengan TCR 77,85% yang termasuk dalam kategori Cukup Baik.

Kepuasan kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan kerja secara optimal. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh (Sintyawati et al., 2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 6. Pengaruh Lingkungan Kerja Digital Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. APM Logistics Padang

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS terlihat nilai lingkungan kerja digital terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,236 yang berarti bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan cukup lemah. Selain itu, hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja digital terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}} (3,402) > \text{nilai } t_{\text{hitung}} (1,96)$  dengan  $P_{\text{Value}} 0,000 < 0,05$ .  $H_6$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja digital melalui kepuasan kerja merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja digital yang baik tidak hanya berdampak langsung pada kinerja karyawan, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Lingkungan kerja digital yang didukung oleh sistem teknologi yang andal, kemudahan akses informasi, serta proses kerja berbasis digital yang efisien mampu menciptakan rasa nyaman dan puas bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut kemudian mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal, produktif, dan bertanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh (Victoria & Edalmen, 2024) dimana dari pembahasan dalam penelitian tersebut menunjukkan

hasil bahwa Lingkungan kerja digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. APM Logistics Padang

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan SmartPLS terlihat nilai *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,258 yang berarti bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan cukup lemah. Selain itu, hasil pengujian hipotesis didapatkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai  $t_{\text{statistic}} (3,744) > \text{nilai } t_{\text{hitung}} (1,96)$  dengan  $P_{\text{Value}} 0,000 < 0,05$ .  $H_7$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa *employee engagement* merupakan faktor penentu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan kepuasan kerja dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *employee engagement* yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Kepuasan kerja dalam hal ini berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya umumnya memiliki sikap kerja yang positif, tingkat stres kerja yang lebih rendah, serta komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Abhari, 2025) menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja digital dan *employee engagement* memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT APM Logistics Padang. Lingkungan kerja digital terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Selain itu, *employee engagement* juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja digital dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja digital dan *employee engagement*, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja

karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan lingkungan kerja digital dan peningkatan *employee engagement* untuk mendorong kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara optimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abhari, K. (2025). Information & Management Employee Participation in Digital Transformation : From Digitalization Sentiment to Transformation Predisposition. *Information & Management*, 62(8), 104212. <https://doi.org/10.1016/j.im.2025.104212>
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* . 6(2), 498–505.
- Firdausi, J., & Wajdi, M. F. (2024). *Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan*. 7(1), 1080–1092.
- González, M. del R. M., Soto, M. L. Q., Ornelas, R. M. R., Lirios, C. G., Sánchez, M. T. G., Pacheco, M. de J. C., Mendoza, R. C., Rodríguez, M. A. V., Ruiz, G. B., Sanchez, A. S., & Guillen Carreón, J. (2024). *Life and Work Satisfaction in Literature from 2020 to 2024*. 48283–48289. <https://doi.org/10.26717/BJSTR.2024.56.008881>
- Irwan, Riyono, E., Irvan, A.W, I., & Arief, H. (2023). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja I*. 2018, 155–163.
- Jamaludin, & Azizi. (2021). *Pengaruh Employee Experience terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Intensi Turnover dan Keterikatan Karyawan pada Karyawan Generasi Z Perusahaan Jasa dan Manufaktur di Jawa Timur*. 10–31.
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). *Analisis Gaya Kepemimpinan , Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan*. 7(September), 161–171.
- Putra, R. B., Iliyas, A., & Fitri, H. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Laras Internusa ( PT LIN ) Kab Pasaman Barat*. 3, 124–141.
- Riatmaja, D. ., Usman, S., KMT, L., Kesek, M. ., JNT, P., & Ahmad, M. (2023). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ( Studi Literatur Manajemen Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ( Studi Literatur Manajemen Sumber Daya )*. July.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan*

- Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* 6(1), 849–858.
- Safitri, L. K., & Lubis, W. nurul. (2025). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.* 8(2), 1795–1806.
- Safitri, N. A., & Soleh, M. (2022). *Pengaruh Work Life Balance , Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kopontren Baitul.* 2(2), 88–98.
- Sintyawati, L. N. putu, Puspitawati, M. N., & Ni, D. L. P. G. (2024). *Jurnal EMAS.* 5(September).
- Tapscott, D. (2025). *Ekonomi Digital dan Hukum Ekonomi Syariah : E-Commerce , Aset Digital dan Implikasi Hukumnya Menurut Hukum Islam.* 03, 69–75.
- Victoria, E., & Edalmen. (2024). *Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.* 06(03).
- Welkis, B. A., Timuneno, T., Nafie, R. E. I., & Nursiani, N. P. (2025). *Pengaruh Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.* 5(3), 246–257.
- Yurianto. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* 2256.
- Yusda. (2022). *Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 1 4.* 12(3), 1–8.