



Pengaruh Kompetensi Digital Dukungan Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Staf Pengelola Milenial Pasar Induk Jatiuwung Kota Tangerang)

Arya Wiessesa¹, Imas Sukaesih², Irma Dwi Puspita Dewi³

Program Studi Universitas Islam Syekh Yusuf

*Email: aryawisesa050@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital dan dukungan teknologi terhadap kepuasan kerja staf manajemen generasi milenial di Pasar Induk Jatiuwung, Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 90 responden melalui teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,478 dan nilai p 0,000. Dukungan teknologi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,613 dan nilai p 0,000. Dukungan teknologi memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada kompetensi digital. Dengan demikian, peningkatan kompetensi digital dan dukungan teknologi dapat meningkatkan kepuasan kerja staf manajemen generasi milenial.

Kata Kunci: *Kompetensi Digital, Dukungan Teknologi, Kepuasan Kerja, Generasi Milenial.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of digital competence and technological support on job satisfaction among millennial management staff at Jatiuwung Central Market, Tangerang City. This study used a quantitative approach involving 90 respondents selected through saturated sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS. The results showed that digital competence has a positive and significant influence on job satisfaction, with a coefficient of 0.478 and a p-value of 0.000. Technological support also has a positive and significant influence, with a coefficient of 0.613 and a p-value of 0.000. Technological support has a more dominant influence than digital competence. Therefore, improving digital competence and providing adequate technological support can improve job satisfaction among millennial management staff.

Keywords: *Digital Competence, Technology Support, Job Satisfaction, Millennial Generation.*

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah pola kerja dan manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi. Kemajuan teknologi informasi mendorong organisasi untuk mengadopsi sistem kerja berbasis digital guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Perubahan ini tidak hanya menuntut ketersediaan teknologi, tetapi juga kesiapan tenaga kerja untuk memanfaatkannya.

Kompetensi digital telah menjadi keterampilan krusial, karena karyawan harus mampu menggunakan teknologi secara efektif, mengelola informasi, dan berkomunikasi dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. (Huu, 2023) menjelaskan bahwa kompetensi digital mencakup keterampilan teknis, kognitif, dan sosial dalam memanfaatkan teknologi; dengan demikian, penguasaan kompetensi ini memungkinkan karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang akibat digitalisasi.

Selain kompetensi individu, keberhasilan penerapan teknologi di tempat kerja juga dipengaruhi oleh dukungan teknologi yang disediakan oleh organisasi. Dukungan tersebut dapat mencakup ketersediaan perangkat, sistem informasi yang memadai, pelatihan, serta bantuan teknis yang memungkinkan karyawan memanfaatkan teknologi secara optimal. (Barbu et al., 2025) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi di tempat kerja memiliki implikasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Teknologi yang selaras dengan tuntutan pekerjaan dapat memfasilitasi penyelesaian tugas yang lebih efisien, sedangkan dukungan teknologi yang terbatas dapat menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan dan berpotensi memengaruhi kepuasan kerja. Senada dengan hal tersebut, (Duarte et al., 2024) mengindikasikan bahwa digitalisasi berkaitan dengan dinamika kepuasan kerja dalam lingkungan kerja yang semakin didorong oleh teknologi.

Situasi ini menjadi semakin signifikan jika ditinjau bersama karakteristik generasi milenial—segmen tenaga kerja yang berperan penting dalam transisi menuju lingkungan kerja digital. Generasi milenial pada umumnya terbiasa menggunakan teknologi dalam kehidupan sehari-hari dan mengharapkan lingkungan kerja yang mendukung pemanfaatan teknologi serta pengembangan keterampilan digital. (Gašić et al., 2025) menyoroti pentingnya dukungan manajerial dalam membentuk sikap pekerja milenial, khususnya saat menghadapi perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, kompetensi digital individu dan dukungan teknologi organisasi muncul sebagai faktor yang relevan dalam menciptakan pengalaman kerja yang positif bagi staf milenial.

Fenomena ini sangat relevan dengan pengelolaan Pasar Induk Jatiuwung di Kota Tangerang. Sebagai pusat distribusi, pasar induk memegang peranan strategis dalam mendukung aktivitas ekonomi lokal. Perkembangan dalam pengelolaan pasar juga menuntut pemanfaatan teknologi untuk memfasilitasi pencatatan transaksi, manajemen distribusi, dan pemberian layanan. Namun, penerapan teknologi dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia; tingkat kompetensi digital yang beragam dapat menyebabkan perbedaan kemampuan staf dalam beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi. Terkait staf manajemen dari generasi milenial di Pasar Induk Jatiuwung, isu ini perlu dikaji lebih lanjut, mengingat perubahan sistem kerja dan tuntutan digitalisasi dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan penilaian positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka. (Thant & Chang, 2021) menjelaskan kepuasan kerja melalui perspektif teori dua faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor pendorong (*motivator*) dan faktor pemeliharaan (*hygiene factors*). Dalam perspektif ini, kondisi kerja yang memadai berperan dalam mencegah ketidakpuasan. Oleh karena itu, dukungan teknologi dapat dipandang sebagai komponen vital lingkungan kerja, terutama mengingat organisasi semakin bergantung pada teknologi dalam pelaksanaan tugas. Lebih lanjut, (Udin, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan komitmen dan kinerja karyawan; dengan demikian, upaya menciptakan kondisi kerja yang menumbuhkan kepuasan menjadi elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia.

Kompetensi digital juga memiliki kaitan yang signifikan dengan kemampuan karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Karyawan yang mampu memanfaatkan teknologi secara efektif akan lebih mudah dalam mengelola informasi, menyelesaikan tugas, dan berkomunikasi di lingkungan kerja digital. (Huu, 2023) mengidentifikasi kompetensi digital sebagai kemampuan yang mendukung otonomi dan perilaku kerja inovatif, sementara (Jafari & Van Looy, 2022) menunjukkan bahwa penerapan praktik kerja berbasis digital dapat menciptakan kondisi yang mendukung kepuasan kerja. Dengan demikian, kompetensi individu dan lingkungan teknologi organisasi dapat dipandang sebagai aspek yang saling melengkapi dalam menghadapi transformasi digital di tempat kerja.

Meskipun penelitian mengenai digitalisasi, kompetensi digital, teknologi di tempat kerja, dan kepuasan kerja telah berkembang, studi yang secara khusus mengkaji hubungan antara kompetensi digital, dukungan teknologi, dan kepuasan kerja di kalangan staf manajemen milenial dalam lingkungan pasar tradisional masih terbatas. Literatur yang ada sebagian besar berfokus pada organisasi secara umum, sektor swasta, institusi jasa, atau lingkungan kerja dengan tingkat digitalisasi yang lebih tinggi. Kesenjangan ini membuka peluang bagi penelitian untuk memahami bagaimana kompetensi individu dan dukungan teknologi berkaitan dengan kepuasan kerja dalam konteks pengelolaan pasar tradisional.

Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dampak kompetensi digital dan dukungan teknologi terhadap kepuasan kerja staf manajemen generasi milenial di Pasar Induk Jatiuwung, Kota Tangerang. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital dan dukungan teknologi terhadap kepuasan kerja staf milenial tersebut. Kerangka kerja ini menjadi dasar untuk mengkaji hubungan antara kedua variabel independen tersebut dengan kepuasan kerja, yang berperan sebagai variabel dependen.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-asosiatif untuk menguji pengaruh Kompetensi Digital (X_1) dan Dukungan Teknologi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) staf manajemen generasi milenial di Pasar Induk Jatiuwung, Kota Tangerang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Populasi penelitian terdiri dari 90 karyawan, yang semuanya menjadi responden melalui teknik pengambilan sampel jenuh, sehingga menghasilkan total ukuran sampel sebanyak 90 responden.

Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator untuk setiap variabel. Kompetensi Digital diukur melalui keterampilan digital, komunikasi digital, kemampuan adaptasi digital, literasi informasi, penggunaan teknologi, pembelajaran digital, sikap terhadap teknologi, dan kepercayaan diri digital. Dukungan Teknologi diukur melalui infrastruktur teknologi, dukungan teknis, keandalan sistem, keamanan, kemudahan penggunaan, aksesibilitas, integrasi, dan kualitas sistem. Sementara itu, Kepuasan Kerja diukur melalui aspek-aspek seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja, pengakuan atas kinerja, promosi, supervisi, kondisi kerja, dan keamanan kerja. Kuesioner didistribusikan kepada seluruh responden melalui Google Forms.

Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Analisis tersebut mencakup statistik deskriptif, evaluasi model pengukuran (*outer model*), dan evaluasi model struktural (*inner model*). Model pengukuran dinilai berdasarkan validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas, sedangkan model struktural dievaluasi menggunakan VIF, *R-square*, *F-square*, dan pengujian

hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* menggunakan statistik-t dan nilai-p, dengan kriteria penerimaan ditetapkan pada statistik-t $> 1,96$ dan nilai-p $< 0,05$.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pasar Induk Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten, yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. 1, RT.002/RW.006, Keroncong, Kecamatan Jatiuwung. Lokasi ini dipilih karena relevan dengan subjek penelitian—yaitu staf manajemen dari generasi milenial—sehingga memberikan wawasan langsung mengenai kompetensi digital, dukungan teknologi, dan kepuasan kerja di lingkungan kerja tersebut.

Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai bulan April 2026 hingga selesai. Periode ini akan digunakan untuk melaksanakan seluruh tahapan penelitian, mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis hasil hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini mencakup seluruh 90 karyawan di Pasar Pusat Jatiuwung, Kota Tangerang. Seluruh kelompok ini menjadi subjek penelitian yang datanya dikumpulkan terkait kompetensi digital, dukungan teknologi, dan kepuasan kerja.

Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel dilakukan apabila peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi sehingga sebagian dari populasi dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi tersebut (Sugiyono, 2023.)

jumlah populasi, yang dapat dirumuskan sebagai berikut Jenis Data

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023.) Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Pasar Induk Jatiuwung Kota Tangerang yang berjumlah 90 Orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, n.d.), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan analisis.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai cara, antara lain observasi,

wawancara, kuesioner (angket), dokumentasi, dan gabungan dari beberapa teknik tersebut. Ketepatan dalam memilih teknik pengumpulan data akan sangat menentukan kualitas data yang diperoleh.

Berdasarkan pendapat tersebut, penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup yang mengacu pada indikator variabel kompetensi digital, dukungan teknologi, dan kepuasan kerja.

Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *Google Form* kepada seluruh responden yang berjumlah 90 karyawan. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan program *SEM-PLS (Equation Modeling berbasis Partial Least Squares)*.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan program *SEM-PLS (Equation Modeling berbasis Partial Least Squares)*. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian, khususnya kuesioner, telah memenuhi syarat kelayakan sebelum digunakan dalam pengumpulan data sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen, semua indikator pada variabel Dukungan Teknologi (X_1), Kompetensi Digital (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *outer loading* di atas ambang batas minimum 0,70. Nilai *outer loading* untuk Dukungan Teknologi berkisar antara 0,830 hingga 0,963, Kompetensi Digital antara 0,870 hingga 0,964, dan Kepuasan Kerja antara 0,836 hingga 0,963. Selanjutnya, *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap variabel adalah 0,861 untuk Dukungan Teknologi, 0,827 untuk Kompetensi Digital, dan 0,840 untuk Kepuasan Kerja, sehingga memenuhi kriteria $AVE > 0,50$.

Construct		Outer loadings	AVE
Dukungan Teknologi (X_1)	DT.1	0.893	0.861
	DT.2	0.916	
	DT.3	0.939	
	DT.4	0.876	
	DT.5	0.845	
	DT.6	0.830	
	DT.7	0.940	
	DT.8	0.941	
	DT.9	0.927	
	DT.10	0.929	

	DT.11	0.945	
	DT.12	0.916	
	DT.13	0.963	
	DT.14	0.898	
	DT.15	0.906	
	DT.16	0.876	
Kompetensi Digital (X2)	KD.1	0.951	0.827
	KD.2	0.870	
	KD.3	0.876	
	KD.4	0.931	
	KD.5	0.943	
	KD.6	0.963	
	KD.7	0.964	
	KD.8	0.936	
	KD.9	0.899	
	KD.10	0.902	
	KD.11	0.894	
	KD.12	0.939	
	KD.13	0.929	
	KD.14	0.947	
	KD.15	0.930	
	KD.16	0.964	
Kepuasan Keja (Y)	KK.1	0.938	0.840
	KK.2	0.907	
	KK.3	0.912	
	KK.4	0.920	
	KK.5	0.946	
	KK.6	0.918	
	KK.7	0.949	
	KK.8	0.922	
	KK.9	0.963	
	KK.10	0.862	
	KK.11	0.888	
	KK.12	0.847	
	KK.13	0.955	
	KK.14	0.836	
	KK.15	0.951	
	KK.16	0.938	

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator secara memadai mewakili konstruk yang diukur. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Validitas Diskriminan *HTMT*

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*, korelasi tertinggi antar konstruk adalah 0,651, yaitu antara variabel Dukungan Teknologi dan Kepuasan Kerja. Nilai *HTMT* antara Kompetensi Digital dan Dukungan Teknologi adalah 0,073, dan antara Kompetensi Digital dan Kepuasan Kerja adalah 0,522. Semua nilai *HTMT* berada di bawah ambang batas yang dibutuhkan yaitu 0,90, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk jelas berbeda satu sama lain.

	KD	DT	KK
KD			
DT	0.073		
KK	0.522	0.651	

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memenuhi validitas diskriminatif berdasarkan kriteria *HTMT*

Hasil Analisis Validitas Diskriminan *Fornell-Larcker*

Hasil pengujian menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* menunjukkan bahwa akar kuadrat dari *AVE* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain. Akar kuadrat dari *AVE* untuk Kompetensi Digital adalah 0,928, Dukungan Teknologi adalah 0,909, dan Kepuasan Kerja adalah 0,917. Nilai-nilai ini lebih tinggi daripada korelasi antar variabel, menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki kemampuan yang baik untuk membedakan dirinya dari konstruk lain.

	KD	DT	KK
KD	0.928		
DT	0.065	0.909	
KK	0.518	0.644	0.917

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memenuhi validitas diskriminan berdasarkan kriteria *Fornell-Larcker*.

Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *Alpha Cronbach*, Reliabilitas Komposit (*rho_a*), dan Reliabilitas Komposit (*rho_c*) yang melebihi batas minimum 0,70. Nilai *Alpha Cronbach* berada dalam kisaran 0,986–0,989, sedangkan nilai Reliabilitas Komposit berada dalam kisaran 0,987–0,990.

<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
-------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

0.989	0.990	0.990
0.986	0.987	0.987
0.987	0.988	0.988

Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator untuk setiap variabel memiliki konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur konstruk penelitian. Oleh karena itu, semua variabel dianggap dapat diandalkan dan sesuai untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0,478, nilai *t-statistic* sebesar 7,458, dan *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis 1 (H_1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki responden, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
KD → KK	0.478	7.458	0.000	Berpengaruh Positif
DT → KK	0.613	10.186	0.000	Berpengaruh Positif

No	Hipotesis	Hasil Penelitian	Keterangan
1	H_1 = Kompetensi Digital Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja	Pengujian Hipotesis memperlihatkan nilai <i>t</i> statistik $7.458 > 1,96$ dan <i>p-value</i> $0.000 < 0.05$	Signifikan
2	H_2 = Dukungan Teknologi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja	Pengujian Hipotesis memperlihatkan nilai <i>t</i> statistik $10.186 > 1,96$ dan <i>p-value</i> $0.000 < 0.05$	Signifikan

Selanjutnya, Dukungan Teknologi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien jalur 0,613, statistik *t* 10,186, dan nilai *p* 0,000. Oleh karena itu, Hipotesis 2 (H_2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan teknologi yang diterima responden, semakin tinggi persepsi kepuasan kerja mereka.

Membandingkan koefisien jalur, Dukungan Teknologi ($\beta = 0,613$) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kepuasan Kerja daripada Kompetensi Digital ($\beta = 0,478$). Oleh karena itu, Dukungan Teknologi merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan

Kepuasan Kerja dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja staf administrasi generasi milenial di Pasar Induk Jatiuwung, Kota Tangerang. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan karyawan dalam menggunakan, memahami, dan beradaptasi dengan teknologi digital berpotensi meningkatkan kenyamanan serta kepuasan kerja mereka.

Dukungan teknologi juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bahkan, dukungan teknologi merupakan variabel yang lebih dominan dalam model penelitian dibandingkan dengan kompetensi digital. Nilai *R-square* sebesar 0,642 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut menjelaskan 64,2% variasi dalam kepuasan kerja.

Secara praktis, pihak manajemen disarankan untuk memperkuat kompetensi digital melalui pelatihan berkala dan pengembangan keterampilan, sembari memastikan ketersediaan perangkat kerja yang memadai, konektivitas internet, sistem informasi yang mudah digunakan, serta dukungan teknis yang responsif. Penelitian ini terbatas pada 90 staf administrasi di satu lokasi penelitian dan mengandalkan data persepsional yang dikumpulkan melalui kuesioner; oleh karena itu, generalisasi temuan ini ke organisasi lain perlu dilakukan dengan hati-hati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan, hasil pengujian mendukung kedua hipotesis penelitian. Baik Kompetensi Digital maupun Dukungan Teknologi berperan sebagai sumber daya yang berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja; hal ini sejalan dengan penjelasan model *JD-R* mengenai pentingnya personal resources dan job resources dalam membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Pengaruh Dukungan Teknologi yang lebih besar menunjukkan bahwa penyediaan sumber daya pekerjaan berbasis teknologi merupakan aspek krusial dalam konteks penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikutip dalam artikel tersebut—khususnya (Barbu et al., 2025), (Duarte et al., 2024), dan (Gašić et al., 2025)—yang menyoroti pentingnya teknologi dan dukungan organisasi dalam membentuk pengalaman serta sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa bagi staf manajemen generasi milenial di Pasar Pusat Jatiuwung, dukungan teknologi memainkan peran yang lebih signifikan dibandingkan kompetensi digital. Hal ini mengisyaratkan bahwa kemampuan individu harus berjalan beriringan dengan ketersediaan sumber daya teknologi yang disediakan oleh organisasi.

. Dampak dukungan teknologi terhadap kepuasan kerja juga sejalan dengan teori *JD-R*. Dukungan teknologi dapat diklasifikasikan sebagai *job resources* karena menyediakan sarana yang membantu karyawan dalam melaksanakan tugas, mengurangi hambatan terkait pekerjaan, serta memfasilitasi pencapaian tujuan kerja. Ketersediaan perangkat, sistem yang andal, akses teknologi, dan dukungan teknis dapat membuat tuntutan pekerjaan berbasis digital lebih mudah dikelola. Pada akhirnya, kondisi-kondisi ini dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Manalu, 2025) yang menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi digital dan kepuasan kerja dalam model kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh (Ramstedt et al., 2024), yang menekankan bahwa kompetensi digital telah menjadi hal yang

esensial seiring dengan berkembangnya keterampilan kerja dan perubahan lingkungan kerja digital. Dengan demikian, temuan studi ini memperkuat argumen bahwa peningkatan kompetensi digital bukan sekadar masalah kemampuan teknis, melainkan juga berkontribusi pada pengalaman kerja yang lebih positif.

Temuan mengenai dampak kompetensi digital terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui perspektif *Job Demands–Resources (JD-R)*. Dalam kerangka kerja *JD-R*, kompetensi digital dapat dipandang sebagai sumber daya pribadi yang membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan berbasis teknologi. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk menggunakan, memahami, beradaptasi dengan, dan mempelajari teknologi secara efektif cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sukses; akibatnya, tuntutan pekerjaan dapat dikelola dengan lebih baik, yang pada gilirannya menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur sebesar 0,478, nilai t-statistik sebesar 7,458, dan nilai p sebesar 0,000. Karena nilai t-statistik melebihi 1,96 dan nilai p kurang dari 0,05, maka H_1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki oleh staf pengelola milenial, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Dukungan Teknologi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,613, nilai t-statistik 10,186, dan nilai p sebesar 0,000. Dengan demikian, H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin memadai dukungan teknologi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. Berdasarkan perbandingan koefisien jalur, Dukungan Teknologi ($\beta = 0,613$) memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan Kompetensi Digital ($\beta = 0,478$), menjadikannya variabel yang lebih dominan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital dan dukungan teknologi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja staf manajemen generasi milenial di Pasar Induk Jatiuwung, Kota Tangerang. Kompetensi digital menghasilkan koefisien $\beta = 0,478$, t-statistik = 7,458, dan p-value = 0,000, sedangkan dukungan teknologi menghasilkan koefisien $\beta = 0,613$, t-statistik = 10,186, dan p-value = 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menggunakan dan beradaptasi dengan teknologi—serta semakin memadai dukungan teknologi yang disediakan oleh organisasi—maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini sejalan dengan perspektif *Job Demands–Resources (JD-R)*, di mana kompetensi digital berperan sebagai sumber daya pribadi dan dukungan teknologi sebagai sumber daya pekerjaan, yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih efektif. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi yang dilakukan oleh (Manalu, 2025), (Ramstedt et al., 2024), (Budiherwanto, 2026), (Barbu et al., 2025), (Gašić et al., 2025), dan (Duarte et al., 2024). Dibandingkan dengan kompetensi digital, dukungan teknologi menunjukkan koefisien pengaruh yang lebih besar ($\beta = 0,613$), menjadikannya faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital dan dukungan teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja staf manajemen generasi milenial di Pasar Induk Jatiuwung, Kota Tangerang. Kompetensi digital memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif dan beradaptasi dengan tuntutan teknologi, sementara dukungan teknologi

menyediakan fasilitas yang diperlukan untuk kelancaran alur kerja. Di antara kedua variabel tersebut, dukungan teknologi memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja—dengan koefisien sebesar 0,613—dibandingkan dengan kompetensi digital yang memiliki koefisien sebesar 0,478. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi digital karyawan serta penyediaan dukungan teknologi yang memadai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang, pengelola Pasar Induk Jatiuwung di Kota Tangerang, responden penelitian, serta para pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan dan arahan selama proses penelitian berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Barbu, A., Ichimov, M. A. M., Costea-Marcu, I. C., Militaru, G., Deselnicu, D. C., & Moiceanu, G. (2025). Exploring Employee Perspectives on Workplace Technology: Usage, Roles, and Implications for Satisfaction and Performance. *Behavioral Sciences*, 15(1), 1–29. <https://doi.org/10.3390/bs15010045>
- Budiherwanto, I. (2026). *The Impact of Competence on Job Satisfaction and Performance : Moderating Effects of Work Environment , Motivation , and Digital Adoption*. 14(1), 793–804. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v14i1.4598>
- Duarte, N., Majewska, M., Nieżurawski, L., & Rawińska-gawart, M. (2024). *JOB SATISFACTION IN THE DIGITALISATION ERA: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS*. October, 0–2. <https://doi.org/10.19253/remme.2024.01.002>
- Gašić, D., Dženopoljac, V., Čudanov, M., Poór, J., & Berber, N. (2025). the Role of Managerial Support in Influencing the Attitudes of Highly Educated Millennials in Serbia. *Amfiteatru Economic*, 27(70), 1152–1171. <https://doi.org/10.24818/EA/2025/70/1152>
- Huu, P. T. (2023). Impact of employee digital competence on the relationship between digital autonomy and innovative work behavior: a systematic review. *Artificial Intelligence Review*, 56(12), 14193–14222. <https://doi.org/10.1007/s10462-023-10492-6>
- Jafari, P., & Van Looy, A. (2022). Adopting Digital-Oriented Work Practices That Facilitate Work Satisfaction. *IEEE Access*, 10(August), 81522–81545. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2022.3192853>
- Manalu, N. C. (2025). The Effect of Digital Competence, Social Capital, Emotional Intelligence on Teacher Performance through Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1455–1468. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3270>
- Ramstedt, M., Asplund, S., Nyman, T., Svartengren, M., & Hellman, T. (2024). Computers in Human Behavior Reports Digital competence is a must : Manager and safety representative perspectives on evolving job skills and balancing digital work environments in transportation , logistics , and home care. *Computers in Human Behavior Reports*, 16(April), 100486. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100486>
- Sugiyono. (n.d.). *Buku PDF Metode Penelitian Sugiyono 2023*.
- Thant, Z. M., & Chang, Y. (2021). Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar: Focus on Herzberg's Two Factor Theory. *Public Organization Review*, 21(1), 157–175. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00481-6>
- Udin, U. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>