



Pengaruh Employee Wellbeing Dan Kepuasan Digital Workplace Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Agung Toyota Bengkulu

Aldho Andrean¹, Janusi Waliamin², Fauzan³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H. Bengkulu

aldoandean48@gmail.com¹, jwaliamin@gmail.com², fauzanunihaz@gmail.com³

Abstract

This study aims to analyze the effect of employee wellbeing and digital workplace satisfaction on employee performance, with organizational culture as a moderating variable at Agung Toyota Bengkulu. The rapid development of the automotive industry requires companies to manage their human resources optimally. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of all 164 employees of Agung Toyota Bengkulu, and the total sampling technique was applied, resulting in a sample of 164 respondents. Data were collected through a closed-ended questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS) via the SmartPLS 4 application. The measurement model showed that all indicators had outer loading values above 0.70, AVE values above 0.50, and Cronbach's Alpha and Composite Reliability values above 0.70, indicating valid and reliable instruments. The results indicate that employee wellbeing has a positive and significant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.232 and a t-statistic of 3.657 (p-value = 0.002). Organizational culture also has a positive and significant direct effect on employee performance, with a path coefficient of 0.333 and a t-statistic of 3.138 (p-value = 0.000). However, organizational culture does not significantly moderate either the relationship between employee wellbeing and performance (t-statistic = 0.029, p-value = 0.977) or the relationship between digital workplace satisfaction and performance (t-statistic = 0.052, p-value = 0.959). The R-squared value of 0.893 indicates the model has strong explanatory power. These findings highlight the importance of enhancing employee welfare and strengthening organizational culture to improve employee performance.

Keywords: Employee Wellbeing, Digital Workplace Satisfaction, Organizational Culture, Employee Performance, SmartPLS

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee wellbeing dan kepuasan digital workplace terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada Agung Toyota Bengkulu. Perkembangan industri otomotif yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Agung Toyota Bengkulu yang berjumlah 164 orang dan teknik total sampling diterapkan sehingga jumlah sampel penelitian adalah 164 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4. Hasil uji outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70, nilai AVE di atas 0,50, serta nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee wellbeing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,232 dan t-statistik sebesar 3,657 (p-value = 0,002). Budaya organisasi juga berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,333 dan t-statistik sebesar 3,138 (p-value = 0,000). Namun demikian, budaya organisasi tidak terbukti memoderasi secara signifikan pengaruh employee wellbeing terhadap kinerja (t-statistik = 0,029; p-value = 0,977) maupun pengaruh kepuasan digital workplace terhadap kinerja (t-statistik = 0,052; p-value = 0,959). Nilai R-squared sebesar 0,893 mengindikasikan daya prediksi model yang kuat. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kesejahteraan karyawan dan penguatan budaya organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Employee Wellbeing, Kepuasan Digital Workplace, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, SmartPLS

1. Pendahuluan

Persaingan industri otomotif yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki kinerja organisasi yang unggul dan berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target operasional, kualitas pelayanan, serta kepuasan pelanggan. Agung Toyota Bengkulu sebagai salah satu perusahaan otomotif yang berperan penting dalam penyediaan produk dan layanan kendaraan di wilayah Bengkulu sangat bergantung pada kontribusi sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas operasional dan administratif perusahaan (Cholilah, 2020).

Pengaruh Employee Wellbeing Dan Kepuasan Digital Workplace Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Agung Toyota Bengkulu

Tingginya tuntutan kerja, target penjualan yang kompetitif, serta kebutuhan pelayanan pelanggan yang prima menjadikan karyawan sebagai aset utama yang harus dikelola secara optimal. Employee wellbeing mencerminkan kondisi kesejahteraan karyawan yang meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan yang baik cenderung menunjukkan stabilitas emosi, motivasi kerja yang tinggi, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Nurhikmah, 2025). Sebaliknya, rendahnya tingkat kesejahteraan berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan, serta penurunan konsentrasi yang berdampak negatif terhadap kinerja.

Selain employee wellbeing, perkembangan teknologi informasi turut mengubah pola kerja organisasi melalui penerapan digital workplace. Digital workplace merupakan lingkungan kerja berbasis teknologi digital yang dirancang untuk mendukung komunikasi, kolaborasi, serta penyelesaian pekerjaan secara lebih cepat dan efisien (Souisa, 2025). Agung Toyota Bengkulu telah menerapkan berbagai sistem kerja berbasis digital untuk menunjang aktivitas operasional dan administratif perusahaan. Namun, keberhasilan penerapan digital workplace tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, melainkan juga oleh tingkat kepuasan karyawan dalam menggunakan sistem tersebut.

Budaya organisasi berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara employee wellbeing dan kepuasan digital workplace dengan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi, dan meningkatkan keterlibatan karyawan (Murniyati, 2020). Beberapa penelitian terdahulu relevan dengan topik ini. Titania (2024) menemukan bahwa employee well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 sebesar 0,988. Sunarni (2023) membuktikan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan etika kerja dengan kinerja karyawan. Yusnelly (2025) menunjukkan bahwa workplace well-being berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Namun, belum terdapat penelitian yang secara spesifik mengintegrasikan ketiga konstruk tersebut dalam satu model struktural pada perusahaan otomotif di Bengkulu. Novelty penelitian ini terletak pada pengujian simultan pengaruh employee wellbeing, kepuasan digital workplace, dan peran moderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Agung Toyota Bengkulu (Febriani et al., 2023).

Tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh employee wellbeing terhadap kinerja karyawan; (2) menganalisis pengaruh kepuasan digital workplace terhadap kinerja karyawan; (3) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; (4) menganalisis peran moderasi budaya organisasi pada pengaruh employee wellbeing terhadap kinerja karyawan; dan (5) menganalisis peran moderasi budaya organisasi pada pengaruh kepuasan digital workplace terhadap kinerja karyawan pada Agung Toyota Bengkulu.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2023). Lokasi penelitian adalah Agung Toyota Bengkulu yang beralamat di Jl. Pangeran Natadirja No. 65 Kota Bengkulu. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 164 orang, dengan teknik total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Responden tersebar pada divisi Sales dan Pemasaran (72 orang, 43,9%), Service/Bengkel (64 orang, 39,0%), Administrasi dan Keuangan (14 orang, 8,5%), Umum dan SDM (7 orang, 4,3%), dan Bagian Pendukung Lainnya (7 orang, 4,3%).

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju). Penelitian melibatkan empat variabel: Employee Wellbeing (X1) diukur melalui lima indikator yaitu lingkungan kerja, beban kerja yang seimbang, dukungan organisasi, kebijakan kompensasi yang adil, dan keseimbangan kehidupan kerja (Sari & Azzahra, 2024); Kepuasan Digital Workplace (X2) diukur melalui kemudahan penggunaan sistem digital, ketersediaan dan kelengkapan fasilitas digital, kelancaran akses informasi, efektivitas komunikasi dan kolaborasi digital, serta keandalan dan stabilitas sistem teknologi (Safitri, 2025); Budaya Organisasi (Z) diukur melalui inovasi dan keberanian mengambil risiko, orientasi hasil, kerja sama tim, dukungan pimpinan, dan komunikasi organisasi (Mukarramah, 2023); serta Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan disiplin, serta kerja sama (Toto, 2024). Setiap konstruk dioperasionalisasi dengan 10 butir pernyataan sehingga total instrumen berjumlah 40 item.

Teknik analisis menggunakan Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan software SmartPLS 4. Pengujian dilakukan dalam dua tahap: uji outer model untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas, serta uji inner model untuk pengujian hipotesis. Uji outer model mencakup outer loading ($> 0,70$), AVE ($> 0,50$), discriminant validity (Fornell-Larcker Criterion), Cronbach's Alpha ($> 0,70$), dan Composite Reliability ($> 0,70$). Uji inner model mencakup R-squared dan path coefficients melalui prosedur bootstrapping. Efek moderasi diuji menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan membentuk variabel interaksi antara variabel independen dan moderasi (Widjaja, 2024).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 164 karyawan Agung Toyota Bengkulu sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 127 orang (77,4%), sedangkan responden perempuan berjumlah 37 orang (22,6%). Kondisi ini sesuai dengan karakteristik perusahaan otomotif yang lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki, terutama pada bagian operasional dan teknis. Seluruh kuesioner yang disebarakan berhasil dikembalikan dan dinyatakan layak untuk dianalisis.

3.2. Uji Outer Model

Pengujian outer model dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator pada keempat variabel memenuhi batas minimum 0,70. Ringkasan hasil uji outer loading disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Nilai Min.	Nilai Maks.	Keterangan	Status
Employee Wellbeing	0,742	0,805	> 0,70	Valid
Kepuasan Digital Workplace	0,730	0,823	> 0,70	Valid
Budaya Organisasi	0,749	0,823	> 0,70	Valid
Kinerja Karyawan	0,731	0,789	> 0,70	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 1, nilai outer loading terendah terdapat pada indikator Kepuasan Digital Workplace sebesar 0,730 dan tertinggi pada Employee Wellbeing sebesar 0,805. Seluruh nilai outer loading berada di atas 0,70 sehingga setiap indikator dinyatakan mampu merepresentasikan konstraknya secara memadai (Selvina Adismaya, 2025). Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki kualitas pengukuran yang baik.

Uji Average Variance Extracted (AVE) dilakukan untuk menilai validitas konvergen. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Budaya Organisasi	0,618	> 0,50 (Valid)
Employee Wellbeing	0,600	> 0,50 (Valid)
Kepuasan Digital Workplace	0,603	> 0,50 (Valid)
Kinerja Karyawan	0,586	> 0,50 (Valid)

Sumber: Data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, yakni Budaya Organisasi (0,618), Employee Wellbeing (0,600), Kepuasan Digital Workplace (0,603), dan Kinerja Karyawan (0,586). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator yang dimilikinya sehingga kriteria validitas konvergen terpenuhi.

Uji discriminant validity dengan metode Fornell-Larcker Criterion menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE ($\sqrt{AVE}$) pada diagonal utama lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk, sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion)

Variabel	Budaya Organisasi	Employee Wellbeing	Kep. Digital Workplace	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	0,786			
Employee Wellbeing	0,924	0,774		
Kep. Digital Workplace	0,927	0,913	0,777	
Kinerja Karyawan	—	—	—	0,765*

*Nilai pada diagonal utama adalah $\sqrt{AVE}$. Sumber: Data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 3, nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ Budaya Organisasi (0,786), Employee Wellbeing (0,774), dan Kepuasan Digital Workplace (0,777) seluruhnya lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk. Dengan demikian, setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan tidak terjadi tumpang tindih pengukuran antar variabel dalam model penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR), yang merupakan Tabel IV.9 dalam skripsi asli. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha (Tabel IV.9)

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Status
Budaya Organisasi	0,931	0,942	Reliabel
Employee Wellbeing	0,926	0,937	Reliabel
Kepuasan Digital Workplace	0,927	0,938	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,922	0,934	Reliabel

Sumber: Data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,922 hingga 0,931, sedangkan nilai Composite Reliability berkisar antara 0,934 hingga 0,942. Nilai tertinggi terdapat pada variabel Budaya Organisasi dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,931 dan Composite Reliability sebesar 0,942. Hasil ini membuktikan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik sehingga dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut (Widjaja, 2024).

3.3. Uji Inner Model

Pengujian inner model bertujuan untuk menganalisis hubungan antarvariabel dan menguji hipotesis penelitian. Nilai R-squared digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen, sebagaimana disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji R-Squared

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,893	0,889

Sumber: Data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 5, nilai R-squared untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,893 termasuk dalam kategori kuat atau substansial karena berada di atas 0,75 (Selvina Adismaya, 2025). Hal ini berarti bahwa Employee Wellbeing, Kepuasan Digital Workplace, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 89,3% variasi Kinerja Karyawan pada Agung Toyota Bengkulu. Nilai R-squared Adjusted sebesar 0,889 menunjukkan konsistensi daya prediksi model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel.

Hasil pengujian path coefficients lengkap disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Path Coefficients (Tabel IV.11)

Hubungan Variabel	O	M	STDEV	T Statistics	P Values
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,333	0,326	0,091	3,657	0,000
Employee Wellbeing → Kinerja Karyawan	0,232	0,234	0,074	3,138	0,002
BO × Employee Wellbeing → Kinerja Karyawan	0,002	-0,005	0,066	0,029	0,977
BO × Kep. Digital Workplace → Kinerja Karyawan	-0,003	-0,001	0,065	0,052	0,959

Sumber: Data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 6, Budaya Organisasi memberikan pengaruh langsung terkuat terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,333 ($t = 3,657$; $p = 0,000$), diikuti Employee Wellbeing dengan koefisien sebesar 0,232 ($t = 3,138$; $p = 0,002$). Kedua jalur tersebut signifikan karena nilai t -statistik $> 1,96$ dan p -value $< 0,05$. Sebaliknya, variabel interaksi Budaya Organisasi × Employee Wellbeing ($\beta = 0,002$; $t = 0,029$; $p = 0,977$) dan Budaya Organisasi × Kepuasan Digital Workplace ($\beta = -0,003$; $t = 0,052$; $p = 0,959$) tidak signifikan.

3.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping melalui SmartPLS. Hipotesis diterima apabila nilai t -statistik $> 1,96$ dan p -value $< 0,05$. Hasil uji T disajikan pada Tabel 7 yang merupakan Tabel IV.12 dalam skripsi asli.

Tabel 7. Hasil Uji T (Tabel IV.12)

Variabel	T Statistics	Kesimpulan
Employee Wellbeing → Kinerja Karyawan	3,657	Signifikan
Kepuasan Digital Workplace → Kinerja Karyawan	0,029	Tidak Signifikan
BO × Employee Wellbeing → Kinerja Karyawan	0,052	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	3,138	Signifikan

Sumber: Data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 7, Employee Wellbeing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = 3,657 > 1,96$), begitu pula Budaya Organisasi ($t = 3,138 > 1,96$). Sebaliknya, Kepuasan Digital Workplace secara langsung dan variabel-variabel interaksi moderasi tidak menunjukkan nilai t-statistik yang signifikan. Hasil uji Moderated Regression Analysis (MRA) yang merupakan Tabel IV.13 dalam skripsi asli disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Moderated Regression Analysis / MRA (Tabel IV.13)

Hubungan Variabel Interaksi	T Statistics	P Values
Budaya Organisasi × Employee Wellbeing → Kinerja Karyawan	0,029	0,977
Budaya Organisasi × Kepuasan Digital Workplace → Kinerja Karyawan	0,052	0,959

Sumber: Data diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 8, variabel interaksi Budaya Organisasi × Employee Wellbeing memiliki t-statistik sebesar 0,029 dan p-value sebesar 0,977, sedangkan variabel interaksi Budaya Organisasi × Kepuasan Digital Workplace memiliki t-statistik sebesar 0,052 dan p-value sebesar 0,959. Kedua nilai p-value jauh di atas 0,05, sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak terbukti memoderasi secara signifikan pengaruh employee wellbeing maupun kepuasan digital workplace terhadap kinerja karyawan. Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

H	Hipotesis	T Statistics	Keputusan
H1	Employee Wellbeing → Kinerja Karyawan	3,657	Diterima
H2	Kepuasan Digital Workplace → Kinerja Karyawan	0,029	Ditolak
H3	Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	3,138	Diterima
H4	BO memoderasi Employee Wellbeing → Kinerja Karyawan	0,052	Ditolak
H5	BO memoderasi Kep. Digital Workplace → Kinerja Karyawan	0,029	Ditolak

Sumber: Data diolah SmartPLS 4, 2026

3.5. Pembahasan

3.5.1. Pengaruh Employee Wellbeing terhadap Kinerja Karyawan

Employee Wellbeing terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,232$; $t = 3,657$; $p = 0,002$). Hasil ini membuktikan bahwa H1 diterima. Karyawan yang merasakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, beban kerja yang seimbang, dukungan organisasi yang memadai, kompensasi yang adil, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Tuntutan kerja yang tinggi dan target penjualan yang kompetitif di Agung Toyota Bengkulu memerlukan dukungan kesejahteraan karyawan yang optimal agar tidak menimbulkan tekanan berlebih yang berujung pada penurunan kinerja (Bayhaqi & Anshori, 2023).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Titania (2024) yang membuktikan employee well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan R^2 sebesar 0,988. Manik et al. (2025) juga menemukan pengaruh positif employee well-being terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Tarutung. Kondisi psikologis yang stabil memungkinkan karyawan mengelola tekanan kerja, mempertahankan fokus, dan menunjukkan ketahanan dalam menghadapi dinamika pekerjaan (Lestari et al., 2025).

3.5.2. Pengaruh Kepuasan Digital Workplace terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T pada Tabel 7, Kepuasan Digital Workplace secara langsung tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = 0,029 < 1,96$). Dengan demikian H2 ditolak. Kondisi ini dapat terjadi

karena efek kepuasan digital workplace terhadap kinerja bersifat lebih tidak langsung dan kondisional. Dalam model yang telah mempertimbangkan variabel budaya organisasi dan employee wellbeing secara bersamaan, kontribusi unik kepuasan digital workplace menjadi tidak signifikan secara statistik, meskipun nilai R-squared model secara keseluruhan tetap kuat (0,893).

Penelitian Siswanto & Putri (2025) menunjukkan bahwa kepuasan digital workplace berperan dalam meningkatkan work engagement karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja. Nur & Sinaga (2025) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja di era digital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa optimalisasi lingkungan kerja digital perlu diimbangi dengan penguatan aspek kesejahteraan karyawan dan budaya organisasi agar dampaknya terhadap kinerja lebih terasa.

3.5.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,333$; $t = 3,138$; $p = 0,000$), sehingga H3 diterima. Nilai koefisien jalur ini merupakan yang terbesar dalam model, menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah prediktor paling kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan employee wellbeing. Budaya yang diukur melalui inovasi, orientasi hasil, kerja sama tim, dukungan pimpinan, dan komunikasi organisasi mampu mendorong pencapaian kinerja secara langsung.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Febriani et al. (2023) yang membuktikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. Lase et al. (2025) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat menciptakan shared meaning system sehingga karyawan memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan organisasi. Ketika nilai-nilai organisasi tersosialisasi dengan baik, karyawan cenderung menunjukkan konsistensi kerja yang lebih baik dan kualitas koordinasi yang lebih efektif.

3.5.4. Peran Moderasi Budaya Organisasi pada Pengaruh Employee Wellbeing terhadap Kinerja

Hasil uji MRA menunjukkan bahwa variabel interaksi Budaya Organisasi $\times$ Employee Wellbeing tidak signifikan ($t = 0,029$; $p = 0,977$), sehingga H4 ditolak. Meskipun secara teoritis budaya organisasi diharapkan memperkuat pengaruh employee wellbeing terhadap kinerja (Murniyati, 2020), secara empiris efek moderasi ini tidak terdeteksi. Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh tingginya korelasi antara employee wellbeing dan budaya organisasi dalam model (0,924), yang mengindikasikan adanya multikolinearitas tinggi antara kedua konstruk sehingga efek moderasi tidak dapat teridentifikasi secara statistik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pada konteks Agung Toyota Bengkulu, budaya organisasi dan employee wellbeing bekerja secara paralel dan independen dalam memengaruhi kinerja karyawan, bukan dalam hubungan yang saling memperkuat. Hal ini memberikan implikasi bahwa penguatan budaya organisasi dan peningkatan employee wellbeing perlu dilakukan sebagai dua program yang berjalan secara bersamaan, bukan bergantian.

3.5.5. Peran Moderasi Budaya Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Digital Workplace terhadap Kinerja

Hasil uji MRA untuk variabel interaksi Budaya Organisasi $\times$ Kepuasan Digital Workplace juga tidak signifikan ($t = 0,052$; $p = 0,959$), sehingga H5 ditolak. Meskipun budaya organisasi yang adaptif terhadap teknologi secara konseptual diharapkan memperkuat pengaruh kepuasan digital workplace terhadap kinerja (Alamsyah & Buntaran, 2021), efek moderasi tersebut tidak terbukti secara empiris dalam penelitian ini. Kondisi ini mengisyaratkan perlunya penguatan budaya organisasi yang lebih adaptif terhadap teknologi digital agar pemanfaatan sistem kerja digital dapat memberikan dampak optimal terhadap kinerja karyawan di masa mendatang.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis pengaruh employee wellbeing dan kepuasan digital workplace terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada Agung Toyota Bengkulu, melibatkan 164 responden dan dianalisis menggunakan SmartPLS 4. Seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan hasil uji outer model, dengan nilai AVE berkisar 0,586–0,618, Cronbach's Alpha 0,922–0,931, dan Composite Reliability 0,934–0,942.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa employee wellbeing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,232$; $t = 3,657$; $p = 0,002$), membuktikan bahwa kesejahteraan karyawan yang mencakup kondisi lingkungan kerja, keseimbangan beban kerja, dukungan organisasi, kompensasi yang adil, dan work-life balance merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur terbesar dalam model ($\beta = 0,333$; $t = 3,138$; $p = 0,000$), membuktikan bahwa internalisasi nilai-nilai organisasi yang baik berkontribusi kuat terhadap pencapaian kinerja individual dan kolektif.

Di sisi lain, kepuasan digital workplace secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam model ini ($t = 0,029$), dan budaya organisasi tidak terbukti memoderasi baik pengaruh employee wellbeing ($t = 0,029$; $p = 0,977$) maupun kepuasan digital workplace ($t = 0,052$; $p = 0,959$) terhadap kinerja karyawan. Meskipun efek moderasi tidak terbukti, model secara keseluruhan memiliki daya prediksi yang sangat kuat dengan nilai R-squared sebesar 0,893. Secara manajerial, perusahaan perlu memprioritaskan program peningkatan kesejahteraan karyawan secara komprehensif, memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dan inovasi, serta mengembangkan ekosistem kerja digital yang lebih mendukung produktivitas karyawan dalam menghadapi tuntutan industri otomotif yang semakin kompetitif.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H. Bengkulu atas dukungan akademis yang diberikan. Terima kasih juga disampaikan kepada Bapak Janusi Waliamin, S.E., M.M. dan Bapak Fauzan, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing atas arahan dan bimbingan yang sangat berharga, serta kepada seluruh karyawan Agung Toyota Bengkulu yang telah bersedia meluangkan waktu sebagai responden dalam penelitian ini.

Referensi

- Alamsyah, F., Dan Buntaran, A. (2021). Peran Budaya Organisasi Dalam Memoderasi Keterlibatan Kerja Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan Non-Dosen. *Jurnal Mediapsi*, 2(1), 29–35.
- Bayhaqi, S., Dan Anshori, M. I. (2023). Employee Well-Being In The Context Of Uncertainty And Change: Implications For HRD. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4).
- Cholilah, I. R. (2020). Workplace Well-Being Berkontribusi Dalam Meningkatkan Engagement Karyawan (Studi Literatur). *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 77–88.
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., Dan Reza, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Performance And Organizational Culture*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Hudin, A. M., Dan Budiani, M. S. (2019). Hubungan Antara Workplace Well-Being Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. X Di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–11.
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., Dan Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, Dan Implikasi Untuk Manajemen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3, 21–45.
- Lestari, S., Indiworo, H. E., Dan Akbar, S. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, Dan Employee Wellbeing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Review*, 1, 1–13.
- Manik, J., Rahayu, S., Dan Ferine, K. F. (2025). The Effect Of Employee Well-Being On Performance Improvement With Reward As A Moderating Variable At PT. PLN (Persero) ULP Tarutung. *Journal Of Economic, Business And Accounting*, 8, 1042–1054.
- Maulidiya, L. (2025). Kepuasan Kerja Dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Journal.Unair*, 17(C), 71–85. <https://doi.org/10.20473/jap.v17i1.53742>
- Mukarramah, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal.Stiatabalong*, 6, 612–624.
- Murniyati, E. (2020). Peranan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(November), 75–99.
- Nur, T., Dan Sinaga, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Era Digital. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 255–262.
- Nurhikmah, A. R. (2025). Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Menurunkan Burnout Dan Turnover Intention Pada Karyawan Industri Startup. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 1326–1333.
- Safitri, R. B. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(12), 174–187.
- Sari, S. P., Dan Azzahra, A. M. (2024). Kesejahteraan Karyawan: Dukungan Perusahaan Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Di Tempat Kerja. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7, 591–608.
- Selvina Adismaya. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Timbul Jaya Motor Kediri. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 3(2), 88–110. <https://doi.org/10.61132/jepi.v3i2.1335>
- Siswanto, G. B., Dan Putri, R. D. (2025). Peran Workplace Well-Being Dalam Meningkatkan Work Engagement Pada Karyawan Di PT X. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 5(1), 21–34. <https://doi.org/10.17977/Um070v5i12025p21-34>
- Souisa, N. (2025). The Influence Of Workload And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 5(1), 23–32. <https://doi.org/10.59431/ijer.v5i1>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
- Sunami. (2023). Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi Etika Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 08(01), 1–9.
- Titania, S. D. (2024). Pengaruh Employee Well Being, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 11(3).
- Toto, M. I. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7, 504–518.
- Widjaja, D. (2024). Motivasi Dapat Memediasi Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 24(September), 210–220.

Yusnelly, A. (2025). Pengaruh Workplace Well-Being Dan Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kota Pangkalan Kerinci. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 6(2), 1253–1260.