# INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi digital dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta menginvestigasi peran kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi pada CV Enha Utama Sandang di Yogyakarta. Menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, data dikumpulkan melalui metode survei dengan instrumen kuesioner terstruktur. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan CV Enha Utama Sandang yang berjumlah 98 orang, di mana penentuan sampel dilakukan melalui teknik sampling total (total sampling/sensus). Teknik analisis data yang diterapkan adalah Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.8. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa komunikasi digital berimplikasi positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan (Koefisien Jalur = 0,345; t = 5,862; p = 0,000). Sejalan dengan hal tersebut, lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam mendongkrak kepuasan kerja (Koefisien Jalur = 0,328; t = 5,471; p = 0,000). Namun demikian, pengujian efek interaksi mengungkapkan temuan krusial di mana kepemimpinan transformasional secara signifikan bertindak sebagai dampening moderator yang memperlemah pengaruh positif komunikasi digital terhadap kepuasan kerja (Koefisien Jalur = -0,230; t = 4,424; p = 0,000) serta memperlemah pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Koefisien Jalur = -0,161; t = 3,009; p = 0,001). Fenomena ini mengindikasikan bahwa tuntutan perubahan dan visi performa tinggi yang diartikulasikan pemimpin secara masif melalui saluran elektronik justru memicu disonansi berupa penumpukan informasi (information overload) dan tekanan psikologis (technostress) yang mereduksi efektivitas instrumen kerja konvensional. Estimasi model struktural ini diperkuat oleh nilai Predictive Relevance ($Q^2$ prediksi) sebesar 0,667, yang mengonfirmasi bahwa model memiliki kapabilitas dan akurasi prediksi out-of-sample yang sangat kuat untuk diaplikasikan dalam manajemen sumber daya manusia pada industri padat karya.

**Kata kunci:** komunikasi digital, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemiminan transformasional, SEM-PLS

## ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of digital communication and the work environment on employee job satisfaction, as well as to investigate the moderating role of transformational leadership at CV Enha Utama Sandang in Yogyakarta. Employing an explanatory quantitative approach, data were gathered through a survey method utilizing structured questionnaires. The research population encompassed all 98 employees of CV Enha Utama Sandang, with the sample determined via a total sampling (sensus) technique. The data analysis method applied was Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS), processed using SmartPLS software version 4.1.1.8. The inferential analysis results indicate that digital communication has a positive and significant implication on enhancing employee job satisfaction (Path Coefficient = 0.345; t = 5.862; p = 0.000). Concurrently, the work environment is also proven to exert a positive and significant influence on boosting job satisfaction (Path Coefficient = 0.328; t = 5.471; p = 0.000). Nonetheless, the interaction effect test reveals a crucial finding where transformational leadership significantly acts as a dampening moderator that weakens the positive effect of digital communication on job satisfaction (Path Coefficient = -0.230; t = 4.424; p = 0.000) as well as diminishes the positive effect of the work environment on job satisfaction (Path Coefficient = -0.161; t = 3.009; p = 0.001). This phenomenon implies that excessive demands for change and high-performance visions articulated massively by leaders through electronic channels trigger dissonance in the form of information overload and psychological stress (technostress), which ultimately reduces the effectiveness of conventional work instruments. The structural model estimation is reinforced by a Predictive Relevance value ($Q^2$ predict) of 0.667, confirming that the model possesses highly robust out-of-sample predictive capability and accuracy to be implemented in human resource management within labor-intensive industries.



**Keywords:** Digital Communication, Work Environment, Job Satisfaction, Transformational Leadership, SEM-PLS