

## Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan

*Wike Pertiwi<sup>1)</sup>, Fika Nurhikmah<sup>2)</sup>*

*<sup>1),2)</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon  
Jl. Brigjend Darsono No.33A By Pass Cirebon  
Email : wike.stiecirebon@gmail.com*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Cabang Majalengka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi kepada seluruh karyawan BTPN syariah wilayah Majalengka dan Cirebon sehingga mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BTPN Syariah Majalengka dan Cirebon yaitu sebanyak 40 orang dan pengambilan sampel dari penelitian ini sejumlah populasi yaitu sebanyak 40 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis dengan menggunakan teknik Uji t. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan hasil analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 22 diketahui besarnya nilai R squer adalah 0,817 angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Sistem Digitalisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 81,7% adapun sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil perhitungan hipotesis dengan menggunakan teknik Uji t dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22 diketahui nilai signifikansi variabel Sistem Digitalisasi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1.685) yaitu sebesar 13,012 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara sistem digitalisasi terhadap kinerja karyawan pada bank btpn syariah cabang majalengka.

**Kata Kunci :** Sistem Digitalisasi, Kinerja Karyawan.

### 1. Pendahuluan

Teknologi Digital merupakan peralihan dari operasional yang tidak lagi banyak menggunakan tenaga manusia. Tetapi lebih cenderung pada sistem pengoprasian yang serba otomatis dan canggih dengan komputer, Pesatnya perkembangan teknologi digital yang ditandai dengan kehadiran sejumlah berbagai alat komunikasi mutakhir, dimana setiap orang dapat mengolah, memproduksi, serta mengirimkan maupun menerima segala bentuk pesan komunikasi, di mana saja dan kapan saja, seolah-olah tanpa mengenal batasan ruang dan waktu, dengan sendirinya telah memacu terjadinya perkembangan disektor media masa, yang merupakan bagian dari komponen komunikasi. Akibatnya serbuan informasi yang bersumber dari media masa, baik cetak maupun elektronik mulai terasa. Disadari atau tidak, saat ini kita memang telah berada dalam suatu lingkaran yang sarat akan informasi. Hal ini tentunya akan memberikan dampak-dampak tertentu bagi pihak perusahaan ataupun karayawannya, baik positif maupun negatif. Untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dalam ekonomi digital para pemain perlu memahami karakteristik dari konsep yang menjadi landasan karena sangat berbeda dengan ekonomi klasik yang selama ini dikenal. Tidak jarang bahwa perusahaan harus melakukan transformasi bisnis agar dapat secara optimal bermain di dalam arena ekonomi digital. Hal ini disebabkan karena untuk mengimplementasikannya, diperlukan model bisnis yang sama sekali baru. Bagi perusahaan baru (*strat-up company*), untuk terjun ke bisnis ini biasanya lebih mudah dibandingkan dengan perusahaan yang telah lama berdiri. Statistik menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan lama yang ingin memanfaatkan keberadaan ekonomi digital harus mengadakan perubahan mendasar pada proses bisnisnya secara radikal (*business process reengineering*).

Seiring berjalannya waktu dan perkembangan teknologi yang semakin pesat untuk dapat bersaing dengan perbankan lainnya BTPN Syariah memilih menggunakan sistem operasionalnya dengan sistem digitalisasi yang mana semuanya dapat dilakukan hanya dengan menggunakan aplikasi *gadget* dan mudah digunakan tanpa mengenal batasan waktu serta dapat menekan biaya operasional.

Dengan kemudahan yang didapat tentunya ada dampak positif yang mempengaruhi perubahan sistem tersebut dengan kata lain kinerja karyawan BTPN syariah sendiri yang mana dengan adanya sistem digitalisasi karyawan jadi lebih mudah dan ringan dalam mengerjakan sesuatu seperti *survey*, *collection* dan pembayaran angsuran kini tidak lagi repot membawa dokumen dan kelengkapannya sedangkan dampak negatif yang timbul adanya pengurangan karyawan tetap dibagian operasional sendiri dan menggantikannya dengan karyawan *outshorcing* pengganti sementara sistem aplikasi m-prospera yang belum *roll out*, pengurangan kantor cabang KFO khususnya dimana yang pada saat ini untuk wilayah 3 Cirebon sendiri dibagi menjadi 8 KFO akan tetapi setelah aplikasi m-prospera *roll out* serentak untuk seluruh Indonesia akan di mapping hanya 2 kfo yang masih beroperasi.

Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah lahir dari perpaduan dua kekuatan yaitu, PT Sahabat Purbadanatara dan Unit Usaha Syariah BTPN. Bank Sahabat Purbadanatara yang berdiri sejak maret 1991 di Semarang, merupakan bank umum non devisa yang 70% sahamnya diakuisisi oleh PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN), pada Januari 2014, dan kemudian dikonversi menjadi BTPN Syariah berdasarkan surat keputusan otorisasi jasa keuangan (OJK) pada tanggal 22 Mei 2014. BTPN syariah sendiri adalah bank umum syariah yang ke-12 yang ada di Indonesia, memiliki tekad untuk menumbuhkan jutaan rakyat Indonesia sehingga memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai slogan bank yaitu “Menjadi bank syariah terbaik untuk keuangan inklusif mengubah berjuta rakyat Indonesia”. BTPN syariah memiliki beberapa cabang di antaranya 26 KCS dan 122 KFO pada tahun 2018 ini khususnya untuk cabang KFO akan mengalami perubahan sistem digitalisasi pada operasional manajemen dimana sebelumnya BTPN Syariah sendiri masih menggunakan sistem program perbankan yang masih manual.

Berdasarkan uraian tersebut, penting kiranya untuk membuat suatu model yang membahas kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhinya. Untuk itu perlu dilakukan analisis mengenai pengaruh perubahan sistem digitalisasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah istilah yang sering disebut oleh para manajer atau pimpinan untuk menyatakan kondisi organisasi atau perusahaan yang dikelolanya. Pada setiap akhir tahun, mereka membuat laporan tentang kinerja perusahaan dengan menyebutkan program kerja, pelaksanaan hasil yang dicapai, keadaan sumber daya, dan hambatan atau peluang tertentu yang ditemukan (Faisal Amir, 2015)

Istilah kinerja juga digunakan untuk mengukur kondisi karyawan secara individu sebuah organisasi atau perusahaan. Melalui evaluasi terhadap kinerjanya, setiap karyawan akan dapat ditentukan kualitasnya apakah sedang, tinggi, atau sangat tinggi. Pengukuran kinerja karyawan ini sangat penting khususnya untuk menentukan kebijakan organisasi atau perusahaan kedepan dalam rangka menghadapi persaingan usaha. Dalam era *knowledge economy* saat ini, membangun kinerja perusahaan tidak ada cara lain kecuali melalui pembangunan kinerja karyawan yang dilakukan secara berkelanjutan (Faisal Amir, 2015)

Jika perubahan sistem digitalisasi tersebut dapat memberikan banyak manfaat dan peranan penting dalam memajukan dan mengembangkan bisnis pada BTPN syariah, diharapkan perusahaan dapat mengevaluasi kembali untuk kestabilan karyawannya dengan memberikan kompensasi. Perubahan sistem digitalisasi tersebut menjadi pokok utama pada penelitian yang akan dilakukan.

## 2. Pembahasan

### a. Hasil Uji Validitas

Instrumen diuji coba pada sampel dari populasi yang sebanyak 40 orang. Untuk melakukan uji coba validitas peneliti melakukan penyebaran angket kepada 40 responden untuk memastikan apakah terdapat item pertanyaan yang valid atau tidak valid dari masing-masing sub variabel dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows.

Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22 dan hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1 Hasil Uji Validitas Sistem Digitalisasi**

Variabel X	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
Pernyataan 1	0,567	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,703	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,525	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,336	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,465	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,572	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,459	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,506	0,312	Valid
Pernyataan 9	0,323	0,312	Valid
Pernyataan 10	0,610	0,312	Valid
Pernyataan 11	0,642	0,312	Valid
Pernyataan 12	0,335	0,312	Valid

Sumber: Data diolah spss versi 22,2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel sistem digitalisasi (X) menunjukkan hasil bahwa  $r_{hitung}$  untuk 12 pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% yakni sebesar 0,312. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan tersebut valid.

**Tabel 2.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel Y	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
Pernyataan 1	0,669	0,312	Valid
Pernyataan 2	0,654	0,312	Valid
Pernyataan 3	0,385	0,312	Valid
Pernyataan 4	0,330	0,312	Valid
Pernyataan 5	0,495	0,312	Valid
Pernyataan 6	0,453	0,312	Valid
Pernyataan 7	0,314	0,312	Valid
Pernyataan 8	0,482	0,312	Valid
Pernyataan 9	0,450	0,312	Valid
Pernyataan 10	0,493	0,312	Valid

Sumber: Data diolah spss versi 22,2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil bahwa  $r_{hitung}$  untuk 10 pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% yakni sebesar 0,312. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan tersebut valid.

#### **b. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Total Item Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket
Sistem Digitalisasi	10	<b>0,721</b>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,651	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah spss versi 22,2018

Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis, yakni 0,721, dan 0,651 lebih besar dari 0,60. Ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

**c. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 2.4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 <sup>a</sup>	,817	,812	1,215
a. Predictors: (Constant), Sistem Digitalisasi				

Sumber: Data diolah spss versi 22,2018

Berdasarkan hasil data table 4.4 diketahui persentase pengaruh dari variabel independen terhadap nilai variabel dependen besarnya koefisien determinasi *R square* sebesar 0.817 dimana artinya variabel digitalisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,7% sedangkan sisanya ada faktor lain sebesar 18,3% yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dan untuk mengetahui hubungan keeratan antara variabel digitalisasi terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil nilai R sebesar 0.904, hal ini menyatakan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara digitalisasi dengan kinerja. Karena dalam dunia perbankan sistem digitalisasi sangat penting. Antara dengan sistem ini input dan output data akan lebih mudah dan lebih cepat.

Dari hasil tabel analisis regresi sederhana di atas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 2,697 + 0,777X \dots\dots\dots (2)$$

**d. Hasil Uji t**

Untuk menguji hipotesis antar sistem digitalisasi terhadap kinerja karyawan. Menggunakan uji parsial, uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 2.5 Hasil Uji Hipotesis**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,697	3,216		,838	,407
	Sistem Digitalisasi	,777	,060	,904	13,012	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan						

Sumber: Data diolah spss versi 22,2018

Dari hasil data table di atas, maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut ini:

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Digitalisasi (X) sebesar 13.012  $\geq t_{tabel}$  (1.685) dengan tingkat signifikansi (0.000 < 0.05). Dari hasil uji T tersebut di nyatakan bahwa Hipotesis Pengaruh Sistem Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Cabang Majalengka mendapatkan hasil **Ho ditolak** dan **Ha diterima**, dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

### 3. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan di BTPN Syariah Cabang Majalengka mengenai Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan BTPN Syariah Cabang Majalengka, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan hasil analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 22 diketahui besarnya nilai R squer adalah 0,817 angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Sistem Digitalisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 81,7% adapun sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Hasil perhitungan hipotesis dengan menggunakan teknik Uji t dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22 diketahui nilai signifikansi variabel Sistem Digitalisasi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1.685) yaitu sebesar 13,012 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara sistem digitalisasi terhadap kinerja karyawan pada bank btpn syariah cabang majalengka.

### Ucapan Terima Kasih

Untuk Seluruh Dosen dan Mahasiswa, serta keluarga yang telah membantu dalam penulisan ini.

### Daftar Pustaka

- [1]. A.A Anwar Prabu Mangkumanegara, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama Cetakan kedelapan, Bandung.
- [2]. Aji Rustam. *Islamic Communication journal*, Volume. 01, No 01, Mei - Oktober 2016.
- [3]. Ansori Aan, *Digitalization of Islamic Economics on calisificaton problems national journal*. Volume 7. No 1.P-ISSN 2085-3696; E-ISSN Halaman 1-18.
- [4]. Amir Faisal Mohamad, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- [5]. Fuad Mas'ud, 2014. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [6]. Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara, Jakarta.
- [7]. Riadi Edi. 2016. *Statistika Penelitian Analisis Manual dan IBM SPSS*. CV Andi Ofiset. Yogyakarta.
- [8]. Sinambela, Lijan Poltak, 2014. *Metodologi penelitian kuantitatif*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [9]. Sinambela, Lijan Poltak 2014, *Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara. Jakarta.
- [10]. Setyarini, 2015. *Metodelogi penelitian*. CV Andi Ofiset, Yogyakarta.
- [11]. Sugiyono, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung.