

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN DIGITALISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Kasus PT. Mitra Pariwisata Nusantara)

MASNURIAH MAWARDI



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2022

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN DIGITALISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Kasus PT. Mitra Pariwisata Nusantara)

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**MASNURIAH MAWARDI
A021181016**

kepada



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2022

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN DIGITALISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Kasus PT. Mitra Pariwara Nusantara)

disusun dan diajukan oleh

MASNURIAH MAWARDI
A021181016

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 29 Juli 2022

Pembimbing I

Dra. Hj. Andi Reni, M.Si., Ph.D., CSEM

NIP. 198812052015042002

Pembimbing II

ACC KE
PEMBIMBING I

Insany Fitri Nurqamar, SE., MM.

NIP. 198812052015042002

Mengetahui,

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian A.S Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP.196204051987022001

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN DIGITALISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus PT. Mitra Pariwisata Nusantara)

disusun dan diajukan oleh

MASNURIAH MAWARDI
A021181016

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **24 Agustus 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dra. Hj. Andi Reni, M.Si.,Ph.D.,CSEM	Ketua	1. 
2	Insany Fitri Nurqamar, SE.,MM.	Sekretaris	2. 
3	Prof. Dr. Abdul Razak Munir, S.E., M.Si.,M.Mktg.,C.MP	Anggota	3. 
4	Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si	Anggota	4. 

Mengetahui,

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian A.S Parawansa, M.Si., Ph.D.,CWM
NIP.196204051987022001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Masnuriah Mawardi
NIM : A021181016
Departemen / Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH PENERAPAN DIGITALISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN EFEKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi
Kasus PT. Mitra Pariwara Nusantara)**

adalah karya ilmiah saya sendiri sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 24 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



Masnuriah Mawardi

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang karena rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Penerapan Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Efektivitas Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus PT. Mitra Pariwara Nusantara)”** tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, kepada yang penulis hormati:

- Ucapan terima kasih yang paling tulus kepada orang tua penulis Ayahanda Mawardi Jafar dan Ibunda Susianti yang telah menjadi orang tua yang selalu memberikan banyak motivasi dan nasehat, yang tiada lelah memberikan cinta, perhatian, kasih sayang, serta doa yang tiada henti untuk penulis.
- Dra. Hj. Andi Reni, M.Si.,Ph.D.,CSEM dan Insany Fitri Nurqamar, SE.,MM. selaku Dosen Pembimbing I dan II atas segala waktu yang diluangkan untuk memberikan bimbingan, nasehat, dan arahan kepada penulis.
- Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM., CWM., CRA., CRP. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

- Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM. selaku Ketua Departemen Manajemen dan Dr. Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil., CWM. selaku Sekretaris Departemen Manajemen.
- Prof. Dr. Abdul Razak Munir, S.E., M.Si.,M.Mktg.,C.MP dan Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si selaku Penguji I dan II atas waktu dan kesediaannya untuk menguji skripsi ini dan yang telah memberikan saran dan masukan untuk perbaikan skripsi ini.
- Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membimbing, mengajar, dan mendidik penulis selama menuntut ilmu di Universitas Hasanuddin.
- Seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama kuliah sehingga penulis dapat menyelesaikan masa studi.
- Segenap pimpinan serta karyawan PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN) yang bersedia menjadi informan dan telah banyak membantu dalam memberikan informasi berkaitan dengan penelitian ini.
- Terima kasih kepada saudara tercinta penulis Alif Muhammad Mawardi, Mutmainnah Putriani Yusuf, Raihan Muhammad Mawardi dan Hafidz Muhammad Mawardi yang telah memberikan limpahan kasih sayang dan dukungan emosional kepada penulis.
- Terima kasih kepada keluarga Ummi dan keluarga Musiran yang terus memberikan dukungan selama proses menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin. Terkhusus kepada Masyurrah yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan emosional.
- Untuk sahabat penulis sejak dibangku Sekolah Dasar : Falih Ichsan, Tasya Ananda Amira, Husnul Khatimah, Syavira Ramadhani, Mutiara Nur Qalbi,

Adinda Bisma, Amanda Amalia Agus dan Nadia Nurdin. Terima kasih untuk dukungan dan doanya kepada penulis. Semoga persahabatan kita kekal hingga kita menua bersama.

- Untuk sahabat penulis : Utari Nur Aminih dan Ervina Yasjudani. Terima kasih atas segala dukungan dan doanya kepada penulis. Semoga kelak, kita mampu meraih segala impian yang telah kita diskusikan bersama.
- Untuk sahabat seperjuangan selama di bangku kuliah : Zulfina Arizky, Fitri Ramdhani, Naila Syahirah, Stevani Phoander dan Andi Trireski Marjuwa. Terima kasih atas segala dukungan dan memori indah selama menempuh pendidikan bersama. Semoga kelak, kita mampu meraih segala impian yang telah kita diskusikan.

Terima kasih pula kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan yang diberikan mampu bernilai ibadah bagi Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam skripsi ini terdapat kekurangan dan jauh dari apa yang diharapkan. Oleh karena itu, penulis berharap adanya kritik dan saran demi perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis sangat berharap agar skripsi ini dapat berguna dalam rangka menambah wawasan serta pengetahuan kita dan dapat dipahami bagi siapapun yang membacanya.

Makassar, 24 Agustus 2022

Masnuriah Mawardi

ABSTRAK

PENGARUH PENERAPAN DIGITALISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Kasus PT. Mitra Pariwara Nusantara)

Masnuriah Mawardi

Andi Reni

Insany Fitri Nurqamar

Globalisasi telah membawa kita menuju peradaban kehidupan baru dengan menyajikan perkembangan sistem teknologi informasi yang semakin pesat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan digitalisasi dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pariwara Nusantara.

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner (data primer). Metode pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu keseluruhan populasi adalah sampel penelitian. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 32 orang karyawan pada PT. Mitra Pariwara Nusantara yang menggunakan *software* Monday dalam kegiatan operasional. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif dan metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penerapan digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak langsung antar penerapan digitalisasi terhadap kinerja karyawan melalui efektivitas kerja sebagai variabel *intervening*.

Kata kunci : Penerapan Digitalisasi, Software Monday, Efektivitas Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF DIGITALIZATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY WORK EFFECTIVENESS

(Study of PT. Mitra Pariwara Nusantara)

Masnuriah Mawardi

Andi Reni

Insany Fitri Nurqamar

Globalization has led us towards a new life by presenting the rapid development of information technology systems. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of digitalization on employee performance mediated by work effectiveness at PT. Mitra Pariwara Nusantara.

This study uses a primary data with questionnaires. The entire population used as a sample. The sample in this study was employees at PT. Mitra Pariwara Nusantara with a total of 32 people who uses Monday software in their operational activities. The study uses a quantitative associative approach and using path analysis within SPSS version 26.

The results showed that partially the effect of digitalization on work effectiveness. This study shows that there is an indirect correlation by the effect of digitalization on employee performance mediated by work effectiveness.

Key words : *Digitalization, Software Monday, Work Effectiveness, Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
4.6.1. Secara Teoritis	9
4.6.2. Secara Praktis	9
1.5. Sistematika Penulisan	9
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
3. 1. Digitalisasi	11
2.1.1. Pengertian Digitalisasi	11
2.1.2. Komponen Digitalisasi	12
2.1.3. Manfaat Digitalisasi	13
2.1.4. Penerapan Digitalisasi pada Bisnis	14
2.1.5. Penerapan Digitalisasi Bisnis dengan Software Monday	16
2.1.6. Indikator Keberhasilan Penerapan Digitalisasi Bisnis	18
3. 2. Efektivitas Kerja	19

2.2.1.	Pengertian Efektivitas	19
2.2.2.	Kriteria Efektivitas Kerja	21
2.2.3.	Faktor – Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja	22
2.2.4.	Indikator Efektivitas Kerja.....	24
3. 3.	Kinerja Karyawan.....	25
2.3.1.	Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.3.2.	Manfaat Kinerja Karyawan	27
2.3.3.	Indikator Kinerja Karyawan	29
2.3.4.	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	30
2.3.5.	Pengembangan Standar Kinerja Karyawan	31
2.3.6.	Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan	32
3. 4.	Penelitian Terdahulu.....	33
3. 5.	Kerangka Pikir Penelitian.....	39
3. 6.	Hipotesis Penelitian	41
BAB III		43
METODE PENELITIAN		43
3. 1.	Rancangan Penelitian.....	43
3. 2.	Lokasi dan Waktu Penelitian	43
3. 3.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
3.3.1	Populasi.....	43
3.3.2	Sampel	44
3. 4.	Jenis dan Sumber Data	45
3.4.1	Data Primer.....	45
3.4.2	Data Sekunder.....	45
3. 5.	Teknik Pengumpulan Data	45
3.5.1	Dokumentasi	45
3.5.2	Wawancara	46
3.5.3	Kuesioner	46
3. 6.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	47
3. 7.	Uji Instrumen	53
3.7.1	Uji Validitas (<i>Test Of Validity</i>).....	53
3.7.2	Uji Reliabilitas (<i>Test Of Realiability</i>)	54
3. 8.	Analisis Data	55
3.8.1	Metode Deskriptif.....	55

3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.8.3	Uji Regresi Linier Berganda.....	57
3.8.4	<i>Path Analysis</i>	60
3.8.5	<i>Sobel Test</i>	61
BAB IV.....		
BAB IV.....		61
HASIL DAN PEMBAHASAN		61
4. 1.	Deskripsi Lokasi Penelitian	61
4.1.1	Profil Singkat Perusahaan	61
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	61
4.1.3	Produk yang Tersedia	62
4.1.4.	Struktur Organisasi Perusahaan	63
4. 2.	Analisis Deskriptif.....	66
4.2.1.	Karakteristik Responden	66
4.2.2.	Variabel Penerapan Digitalisasi (X).....	68
4.2.3.	Variabel Efektivitas Kerja (Z)	71
4.2.4.	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	73
4.3.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	76
4.4.	Uji Asumsi Klasik.....	78
4.4.1	Uji Multikolinieritas	78
4.4.2	Uji Heteroskedastisitas	79
4.4.3	Uji Autokorelasi	80
4.4.4	Uji Normalitas.....	80
4.4.5	Uji Linieritas	81
4.5.	Analisis Data dan Interpretasi	81
4.5.1.	Pengaruh Penerapan Digitalisasi terhadap Efektivitas Kerja..	81
4.5.2.	Pengaruh Penerapan Digitalisasi dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	84
4.5.3.	Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	87
4.6.	Pembahasan.....	88
4.6.1.	Penerapan Digitalisasi (X) Terhadap Efektivitas Kerja (Z).....	88
4.6.2.	Efektivitas Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	89
4.6.3.	Penerapan Digitalisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	91
4.6.4.	Penerapan Digitalisasi (X) dan Efektivitas Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	93

BAB V.....	95
PENUTUP	95
5. 1. Kesimpulan	95
5. 2. Keterbatasan Penelitian	96
5. 3. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kriteria Efektivitas Kerja	21
Gambar 2. Kerangka Pikir Penelitian	41
Gambar 3. Struktur Organisasi Perusahaan	64
Gambar 4. Diagram Jalur	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Resume Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 2. Sampel pada PT. Mitra Pariwara Nusantara.....	44
Tabel 3. Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....	67
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Penerapan Digitalisasi.....	69
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Efektivitas Kerja.....	71
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	73
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	77
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	79
Tabel 4. 8 Hasil Uji Autokorelasi	80
Tabel 4. 9 Hasil Uji Linieritas	81
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Penerapan Digitalisasi terhadap Efektivitas Kerja.....	82
Tabel 4. 11 Koefisien Determinasi	83
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Penerapan Digitalisasi dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	84
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi	85
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	86
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Penerapan Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi telah membawa kita menuju peradaban kehidupan baru dengan menyajikan perkembangan sistem teknologi informasi yang semakin pesat. Perkembangan teknologi berhasil menghapuskan sekat pada ruang dan waktu untuk memenuhi berbagai kebutuhan manusia yang sangat beragam. Perkembangan teknologi ini ditandai dengan kehadiran sejumlah alat komunikasi yang semakin canggih dengan kemampuan untuk mengolah, memproduksi, serta menyebarkan informasi secara masif.

Seiring dengan perkembangannya, teknologi hadir sebagai sumber manfaat yang mampu menunjang aktivitas manusia pada berbagai lini kehidupan, mulai pada bidang politik, sosial, budaya, ekonomi, pertahanan, keamanan, hingga pendidikan. Indonesia sebagai negara berkembang turut serta dalam menyongsong budaya globalisasi dengan bersikap adaptif terhadap perkembangan teknologi. Globalisasi dapat dipandang sebagai penyebaran kebiasaan – kebiasaan yang mendunia, ekspansi hubungan lintas benua, organisasi kehidupan sosial pada skala global, serta pertumbuhan sebuah kesadaran secara global (Martono & Nanang, 2011).

Globalisasi diinterpretasikan oleh Scholte (2005) melalui empat hal. Pertama, globalisasi ditandai dengan pertumbuhan angka transaksi dan tingkat ketergantungan antar negara yang kemudian disebut sebagai *internasionalisasi*. Peningkatan aktivitas hubungan internasional dilakukan oleh masing-masing negara dengan tetap mempertahankan identitasnya. Kedua, globalisasi juga dapat

ditinjau dengan memudarnya batas-batas antar negara yang kemudian dikenal sebagai *liberalisasi*. Di antaranya, perihal kebijakan harga ekspor atau impor, migrasi dan lalu lintas devisa. Ketiga, fenomena globalisasi dapat dilihat dengan terjadinya *universalisasi*. Globalisasi diasumsikan memerlukan standarisasi dan keseragaman budaya, ekonomi, hukum dan politik antar negara. Hal tersebut dapat diamati melalui semakin luasnya penyebaran material dan immaterial di seluruh dunia. Terakhir, globalisasi dapat ditandai dengan terjadinya *westernisasi* yaitu penyebaran budaya dan cara pandang terhadap suatu hal yang dapat berpengaruh secara global.

Globalisasi turut menunjang kegiatan pada proses bisnis dengan sistem digitalisasi yang terintegrasi. Digitalisasi merupakan proses konversi dari segala bentuk dokumen tercetak yang disajikan dalam bentuk digital (Deegan & Tanner, 2002). Deegan & Tanner (2002) menjelaskan bahwa terdapat beberapa keuntungan digitalisasi di antaranya yaitu meningkatkan kemampuan penelusuran, integrasi pada media yang berbeda (visual dan audio), serta akses yang mudah dan cepat. Merujuk pada definisi tersebut, penulis menyimpulkan bahwa digitalisasi pada proses bisnis berarti memanfaatkan teknologi informasi dari data yang telah terkonversi dalam bentuk digital untuk memengaruhi cara menyelesaikan suatu pekerjaan.

Perubahan mencolok dalam pemanfaatan teknologi informasi pada bisnis menjadikan suatu sistem informasi yang strategis mampu untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Digitalisasi menyajikan potret integrasi antara strategi bisnis dengan teknologi informasi. Digitalisasi pada bisnis menurut Wasposito et al. (2018) merupakan bagian dari strategi bisnis sebagai upaya optimalisasi pada sumber daya dan kompetensi sistem informasi / teknologi informasi dengan

mengawinkan strategi bisnis untuk mencapai tujuan dan objektif suatu bisnis. Digitalisasi memudahkan organisasi bisnis melangsungkan aktivitas dan mengakses informasi dari mana saja dan di waktu kapan saja. Digitalisasi memiliki peranan penting dalam aktivitas organisasi bisnis untuk menghasilkan produk dan jasa yang memiliki daya saing kuat serta mengedepankan prinsip efektivitas dan efisiensi.

Infrastruktur teknologi yang mendukung dinilai mampu membantu mempercepat pergerakan roda perekonomian Indonesia. Hal tersebut didukung oleh informasi pada laman resmi Kementerian Sekretaris Negara Republik Indonesia (Cahyono Sugiarto, 2019) yang menyatakan bahwa bantuan infrastruktur teknologi mampu membantu masyarakat untuk memperoleh manfaat dalam meraih efisiensi, efektivitas, penurunan biaya produksi, hingga membuka potensi kolaborasi. Oleh karena itu, transformasi digital pada bisnis, sudah selayaknya dijadikan solusi alternatif sebagai mesin pertumbuhan ekonomi baru.

Digitalisasi memiliki kekuatan dalam memberikan stimulasi terhadap kemunculan pelaku-pelaku usaha baru pada berbagai sektor industri, salah satunya ialah industri percetakan dan periklanan di Indonesia. Menurut Badan Pusat Statistik, pertumbuhan produksi industri manufaktur mikro dan kecil pada kuartal ketiga 2017 untuk sektor percetakan dan reproduksi media rekaman naik sebesar 14,48% dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya (Dinnata, 2017). Angka tersebut terus meningkat setiap tahunnya disebabkan oleh pelaku usaha industri percetakan yang melakukan diversifikasi produk berupa kemasan untuk memenuhi kebutuhan pasar.

PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN) hadir sejak tahun 1998 sebagai mitra terpercaya pengusaha percetakan dan reklame. MaPaN berusaha untuk

mengakomodir berbagai kebutuhan para pengusaha yang berkecimpung di industri tersebut. Melalui wawancara secara langsung dengan *supervisor* PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN), diperoleh informasi bahwa MaPaN adalah penyedia bahan reklame dan *digital printing*, seperti: Mesin *Digital Printing*, Mesin *Laser Cutting*, Mesin *Cutting Stiker*, Mesin *Print and Cut*, *Vinyl*, Stiker *Sandblasting*, Stiker *Printing*, Stiker *Colour*, Tinta, *Spare Part*, *Display System*, *Aluminium Frame*, dan berbagai kebutuhan digital printing lainnya.

Perubahan dinamika industri tidak menghentikan PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN) untuk terus mengembangkan inovasi produk demi mendukung dan memenuhi kebutuhan mitra perusahaan yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia Timur. MaPaN berusaha memenuhi kebutuhan pasar dengan dua konsep transaksi bisnis. Pertama, konsep bisnis B2B (*Business to Business*) sebagai transaksi yang dilakukan baik secara fisik maupun melalui media elektronik yang terjadi antara satu entitas bisnis ke bisnis lainnya (Kasmi & Candra, 2017). Hingga saat ini, MaPaN menjadi pilihan yang tepat bagi pengusaha percetakan dan reklame dengan berbagai pilihan stiker printing. Selain itu, MaPaN juga memperluas segmen pasar dengan konsep transaksi bisnis B2C (*Business to Consumer*) yaitu transaksi eceran secara fisik maupun melalui media elektronik antara suatu entitas bisnis kepada pelanggan secara langsung (Kasmi & Candra, 2017). Hal tersebut dilakukan oleh MaPaN dengan menggandeng beberapa toko variasi serta toko stiker untuk kebutuhan stiker wrapping di wilayah distribusi perusahaan.

Upaya pengelolaan proses bisnis perusahaan tersebut dilakukan dengan memadukan sinergi organisasi dari seluruh tingkatan level manajemen dengan pemanfaatan teknologi informasi. Adanya penerapan digitalisasi pada perusahaan

tersebut dinilai memudahkan perusahaan dalam mencapai prinsip efektivitas pada bisnis. Efektivitas tercipta ketika seluruh lapisan manajemen mampu bekerja sesuai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Secara sederhana, efektivitas adalah ketercapaian tujuan. Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang, entah itu tujuan secara khusus maupun secara umum (Jonathan, 2013). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah pencapaian tujuan atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan yang selesai harus memenuhi sasaran yang diinginkan, yang dapat diukur menggunakan indikator: kesesuaian perencanaan dengan tujuan, pengorganisasian tanggung jawab pekerjaan, prestasi tugas (task performance), hasil produk yang dicapai, dan kepuasan pribadi (Robbins & Judge, 2017).

Ketika prinsip efektivitas kerja dapat lebih terkendali dengan adanya penerapan digitalisasi pada perusahaan, diharapkan karyawan yang terlibat dalam proses bisnis mampu memperlihatkan kinerja yang lebih baik. Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Kinerja karyawan yang terukur dengan baik akan memudahkan perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja serta pengambilan keputusan secara kalkulatif.

Sejak awal berdirinya PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN), pengelolaan manajemen kinerja karyawan pada perusahaan masih dilakukan secara konvensional. Kesulitan dalam pengelolaan secara konvensional kerap dihadapi

oleh perusahaan tersebut karena sulitnya membangun komunikasi yang baik antar karyawan dan perusahaan. Komunikasi yang kurang baik memicu hadirnya konflik atau kesalahpahaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing lapisan manajerial. Selain itu, pengelolaan secara konvensional dinilai kurang efektif dalam mengukur produktivitas dan menjaga kedisiplinan karyawan. Sehingga, terjadi efek domino pada tingkat kepuasan kinerja dalam perusahaan yang rendah.

Seiring dengan pertumbuhan perusahaan, terjadi penambahan pada jumlah karyawan dibarengi dengan perluasan departemen. Perusahaan perlu cara yang lebih praktis, terukur dan terarah perihal manajemen kinerja karyawan. “Selama satu tahun terakhir, karyawan kami harus menghadapi proses transisi digitalisasi pada sistem manajemen kinerja karyawan.” ujar Mutmainnah yang saat ini menduduki posisi sebagai supervisor PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN) pada tanggal 5 November 2021 melalui wawancara langsung. Sehingga, karyawan pada perusahaan tersebut perlu waktu untuk menerima edukasi terkait pentingnya digitalisasi dan melewati proses adaptasi terhadap penggunaan teknologi informasi terlebih dahulu.

PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN) kini telah memanfaatkan kemudahan digitalisasi pada manajemen kinerja karyawan. Karyawan di perusahaan tersebut dapat melaporkan progres suatu pekerjaan dengan mudah melalui bantuan teknologi digital, salah satunya dengan bantuan *software* berbasis *cloud system* bernama Monday. “Kami diminta untuk memasukkan laporan harian melalui aplikasi Monday. Misalnya, aktivitas *posting* di *social media*, semua terekam secara rinci pada aplikasi tersebut” ungkap Risna selaku koordinator departemen *digital marketing*. Seluruh aktivitas karyawan terekam secara rapi dan

tersegmentasi melalui berbagai fitur yang ditawarkan oleh *software* tersebut, seperti manajemen tugas, proyek, proses dan alur kerja dalam suatu organisasi bisnis. Digitalisasi pada manajemen kinerja karyawan membantu perusahaan untuk melihat navigasi sistem kerja yang terukur dan terarah menuju peningkatan kinerja perusahaan ke arah progresif.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Penerapan Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Efektivitas Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus PT. Mitra Pariwara Nusantara)**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sejak awal berdirinya perusahaan, manajemen kinerja karyawan pada PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN) masih dilakukan secara konvensional sehingga terdapat kesulitan dalam membangun komunikasi yang baik antar karyawan dan perusahaan.
2. Komunikasi yang kurang baik memicu hadirnya konflik atau kesalahpahaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing lapisan manajerial.
3. Seiring dengan pertumbuhan perusahaan, terjadi penambahan pada jumlah karyawan dibarengi dengan perluasan departemen. Hal tersebut memerlukan jalur koordinasi dan arus informasi yang rapih dan terkendali.
4. Pengelolaan secara konvensional dinilai kurang efektif dalam mengukur pencapaian target dan kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah :

1. Bagaimana pengaruh penerapan digitalisasi terhadap efektivitas kerja pada PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN)?
2. Bagaimana pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN)?
3. Bagaimana pengaruh penerapan digitalisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN)?
4. Bagaimana pengaruh penerapan digitalisasi terhadap kinerja karyawan dengan efektivitas kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN)?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui pengaruh penerapan digitalisasi terhadap efektivitas kerja pada PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN)
2. Mengetahui pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN)
3. Mengetahui pengaruh penerapan digitalisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN)
4. Mengetahui pengaruh penerapan digitalisasi terhadap kinerja karyawan dengan efektivitas kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN)

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, diharapkan mampu memberikan informasi bagi berbagai pihak, antara lain :

4.6.1. Secara Teoritis

Diharapkan mampu memperluas dan mengembangkan dinamika intelektual yang berkaitan dengan ilmu manajemen terutama manajemen strategi, dan diharapkan menjadi bahan acuan ataupun perbandingan studi lanjutan bagi pihak-pihak yang ingin mendalami ataupun meneliti lebih jauh tentang permasalahan yang berkaitan dengan fokus permasalahan ini.

4.6.2. Secara Praktis

Untuk memberikan informasi mengenai penerapan digitalisasi terhadap kinerja karyawan yang tepat bagi perusahaan dan pengaruh penerapan sistem digitalisasi pada efektivitas kerja pada perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam usulan penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan terkait usulan penelitian. Adapun sistematika penulisan yang terdapat dalam usulan penelitian ini terdiri dari tiga bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, dan tujuan serta manfaat penelitian. Pada bagian akhir, dijelaskan secara singkat mengenai sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu dengan topik yang sama, kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar

variabel penelitian serta hipotesis yang berhubungan dengan pokok pembahasan. Bab ini juga memuat uraian penelitian terdahulu sebagai dasar acuan teori yang digunakan dalam analisis penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini, penulis memaparkan metode yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Bab ini menguraikan lokasi dan waktu penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM

Bab ini membedah sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan gambaran aktifitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian yang telah dilakukan berupa deskripsi objek penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari pembahasan skripsi di mana penulis akan memberikan beberapa kesimpulan dan saran sebagai sumbangan pemikiran sesuai dengan kemampuan penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

3. 1. Digitalisasi

2.1.1. Pengertian Digitalisasi

Derasnya arus informasi melalui sistem digitalisasi memudahkan para pelaku usaha dalam menjalankan proses bisnis. Menurut KBBI, digitalisasi adalah proses pemberian atau pemakaian sistem digital. Sejauh ini, implementasi digitalisasi di Indonesia baru terletak pada saluran transmisi. Digitalisasi adalah proses mengubah format dokumen dari dokumen berbentuk tercetak menjadi berbentuk digital (Saleh, 2014).

Gelombang bisnis digital telah melahirkan fenomena paradigma bisnis baru dengan modal intelektualitas yang inovatif, cerdas dan kreatif. Kekuatan perubahan pada era digital seperti saat ini tidak hanya digerakkan oleh perusahaan, namun juga terletak pada individu-individu yang terlibat dalam perkembangan pesat pengguna internet melalui perangkat *mobile* (Setiawan, 2017).

Berangkat dari situasi saat ini, perusahaan menjadikan manajemen sistem informasi sebagai kunci utama dalam menilai kinerja perusahaan. Beberapa dari perusahaan melihat peluang pengelolaan yang lebih mudah dengan bantuan digitalisasi pada pengolahan data. Terdapat beberapa kelebihan yang ditawarkan oleh sistem digitalisasi, diantaranya, data lebih mudah dikelola karena tersimpan dalam bentuk memori yang mudah ditransmisikan dan mudah diolah tanpa

memengaruhi kualitas informasi, lebih tahan terhadap gangguan (*noise*), lebih mudah disajikan kembali, dan konsumsi daya relatif lebih rendah (Sumarna, 2006).

2.1.2. Komponen Digitalisasi

Digitalisasi merupakan suatu tindakan yang harus terukur. Menurut Linda Dwiyantri selaku COO Microsoft Office Indonesia, digitalisasi bisnis terdiri dari beberapa komponen pendorong yang mampu memengaruhi kecepatan digitalisasi (Agustian, 2017), diantaranya :

1. Melalui internal yaitu Sumber Daya Manusia

Memberdayakan SDM pada lingkungan bisnis menjadi salah satu urgensi utama dalam mewujudkan digitalisasi. Diperlukan investasi untuk meningkatkan pemahaman SDM terkait teknologi sebagai upaya membangun literasi digital.

2. Melibatkan komponen yang berpengaruh terhadap bisnis

Diperlukan pendekatan kepada pelanggan yang diakomodasi dengan menyuguhkan ragam teknologi dan optimasi sistem modern yang dapat menjadi solusi efektif untuk turut membawa pelanggan ke dalam proses digitalisasi.

3. Mengoptimalkan operasi bisnis melalui teknologi

Selain memberikan dampak terhadap lebih cepatnya pelayanan bisnis, digitalisasi dalam operasi bisnis dinilai turut menekan angka berbagai pengeluaran perusahaan, sehingga biaya yang tersisihkan dapat dioptimalkan untuk mengembangkan fokus bisnis lainnya, misalnya pada inovasi produk.

4. Transformasi digital mengubah proses bisnis

Pada dasarnya digitalisasi adalah proses yang perlu dicapai dari hulu hingga ke hilir. Digitalisasi tidak semudah mengubah pendekatan penulisan dengan kertas menjadi komputer. Lebih dari itu, berbagai proses dalam bisnis perlu disesuaikan dengan inovasi teknologi.

2.1.3. Manfaat Digitalisasi

Singkatnya digitalisasi bisnis adalah proses transformasi operasi bisnis dari konsep konvensional menuju konsep virtual termasuk perihal proses transaksi dan implementasi sistem di perusahaan. Tujuannya ialah untuk mempercepat efisiensi kerja dengan mengotomatisasi penerapan teknik untuk mencapai hasil yang lebih maksimal. Dikutip dari riset McKinsey & Company pada tahun 2019, terdapat beberapa manfaat digitalisasi bisnis (Yanti, 2020), diantaranya :

1. Penghematan biaya

Aktivitas di perusahaan dengan tingkat kompleksitas yang tinggi, dinilai perlu untuk memperhatikan diversifikasi dan peningkatan kualitas produk. Industri yang menerapkan proses digitalisasi pada operasi bisnis dengan baik, mampu mengurangi waktu serta biaya pengembangan produk hingga 50%.

2. Memberikan kemudahan

Penerapan sistem digital diharapkan mampu mempersingkat proses panjang yang dibutuhkan oleh SDM dalam menuntaskan pekerjaan.

3. Menambah akurasi data dan jangkauan global

Data yang valid dan akurat sangat dibutuhkan oleh perusahaan terutama perihal pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan. Selain itu, digitalisasi data yang dapat diakses kapan saja dan dimana saja dapat memudahkan perusahaan dalam melakukan ekspansi untuk memperluas jangkauan tanpa batas wilayah geografis.

4. Ruang dan waktu bukan menjadi kendala lagi

Peran digitalisasi dapat mendorong otomatisasi yang mampu meningkatkan waktu respon dan pelayanan kepada pelanggan. Selain itu, digitalisasi dapat menghemat penggunaan waktu dalam pencarian data dan menemukan dokumen yang diperlukan.

5. Lebih teratur dan sistematis

Digitalisasi mampu menyajikan data dengan tampilan yang teratur dan sistematis sehingga dapat mempersingkat waktu yang dibutuhkan untuk proses pengambilan keputusan.

6. Mempermudah komunikasi antar karyawan

Komunikasi merupakan hal yang sentral dan krusial. Peningkatan kualitas dalam berkomunikasi melalui digitalisasi tentu diperlukan baik untuk keperluan internal maupun eksternal perusahaan.

2.1.4. Penerapan Digitalisasi pada Bisnis

Bagi organisasi bisnis, memiliki strategi bisnis saja tidak cukup untuk menghadapi persaingan. Saat ini, organisasi bisnis harus mampu untuk memanfaatkan penggunaan teknologi informasi secara optimum sebagai komponen penting dalam roda bisnis perusahaan. Penggunaan internet dalam bisnis mengalami perkembangan, dari sekadar wadah untuk pertukaran informasi

secara elektronik, hingga kini bergerak sebagai aplikasi strategi bisnis, misalnya: aktivitas pemasaran, penjualan, dan pelayanan pelanggan (Yuliana, 2000). Teknologi informasi telah menjadi bagian dari sistem manajemen sejak beberapa waktu lalu. Awalnya, teknologi informasi menyajikan proses olah data dan permasalahan teknis. Namun, seiring waktu, teknologi informasi dibentuk untuk berorientasi pada fungsi dan sistem informasi manajemen (SIM) yang kemudian berkembang dengan fokus utama pada implikasi strategi serta kegunaan kompetitif (Holotiuk & Beimborn, 2017).

Terdapat 4 kunci utama perihal digitalisasi bisnis yang memuat kerangka pikir untuk memudahkan kita dalam menentukan pola pikir kedepannya (Bharadwaj et al., 2013). Pertama, ruang lingkup strategi digitalisasi bisnis. Kedua, skala pengukuran pada strategi digitalisasi bisnis. Ketiga, kecepatan dalam implementasi strategi digitalisasi bisnis. Keempat, sumber nilai bisnis pada strategi digitalisasi.

Tujuan penerapan digitalisasi bagi bisnis ialah untuk mendapatkan rantai nilai dari teknologi informasi yang bermanfaat dalam berbagai aspek bisnis yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi proses bisnis. Oleh karena itu, konteks penerapan digitalisasi pada bisnis menjadi lebih luas, lebih menonjol dan lebih pakem daripada strategi fungsional lainnya (Bharadwaj et al., 2013). Berdasarkan teori yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penerapan digitalisasi merupakan perumusan strategi yang menggabungkan strategi sistem informasi / teknologi informasi ke dalam strategi bisnis untuk menciptakan suatu keunggulan kompetitif demi mencapai tujuan bisnis.

2.1.5. Penerapan Digitalisasi Bisnis dengan Software Monday

Sesuai dengan yang diuraikan pada bagian sebelumnya, teknologi menyuguhkan berbagai kemudahan dalam melaksanakan ragam pekerjaan bagi penggunanya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan dan aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu untuk meningkatkan performa karyawan pada setiap lapisan manajemen di perusahaan.

Menurut Zainal (2009) sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) merupakan prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi suatu data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dalam rangka meningkatkan keputusan sumber daya manusia. Sehingga penerapan digitalisasi pada manajemen sumber daya manusia mampu memudahkan suatu bisnis untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Pilihan sistem tersebut bersifat impresif, di antaranya meliputi sentralisasi, desentralisasi, segmentasi, dan komprehensif.

Berdasarkan pendapat Zainal (2009) terdapat 3 komponen fungsional utama dalam SISDM, yaitu:

1. Fungsi Masukan (*Input*)

Memasukkan informasi karyawan ke dalam perangkat lunak pengelolaan sumber daya manusia. Agar dapat digunakan, informasi yang dimasukkan harus jelas, seperti informasi karyawan, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur perusahaan, dan informasi lainnya yang berkaitan dengan karyawan.

2. Fungsi Pemeliharaan Data

Setelah data dimasukkan ke dalam sistem, fungsi pemeliharaan data ialah memperbaharui dan menambahkan data baru ke dalam basis data yang tersedia.

3. Fungsi Keluaran (*Output*)

Fungsi yang paling terlihat jelas ialah informasi yang mampu disajikan pada sistem. Misalnya, informasi perencanaan tenaga kerja, informasi pengelolaan tenaga kerja, informasi rekrutmen, informasi kompensasi, informasi keuntungan hingga informasi terkait insiden-insiden pada lingkungan kerja.

Dewasa ini, para pelaku usaha semakin memahami urgensi dari implementasi teknologi informasi ke dalam strategi bisnis. Ragam teknologi informasi semakin menggiurkan dengan berbagai penawaran fitur-fitur menarik untuk memudahkan proses bisnis. Mulai dari kehadiran perangkat lunak untuk membantu proses pencatatan keuangan, mengendalikan arus perpindahan barang, hingga mengatur pembagian wilayah kerja. Dari berbagai pilihan perangkat lunak untuk memudahkan proses bisnis tersebut, PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN) memilih untuk menggunakan Monday sebagai media untuk mengendalikan *workflow* (alir kerja). *Workflow* adalah suatu proses bisnis sistematis yang memuat dokumen atau informasi untuk dialirkan dari satu pihak ke pihak yang lain sebagai tindakan lanjutan menurut suatu aturan atau prosedur tertentu yang telah disepakati bersama dalam sebuah organisasi (Dinanta et al., 2016).

Dengan menggunakan *software* manajemen *workflow*, ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh (Pramesti, 2020), yaitu:

1. Kemudahan distribusi dokumen yang akan dipublikasikan untuk disetujui secara elektronik kepada orang-orang yang memiliki kewenangan otorisasi sehingga tidak perlu lagi mengirimkan dokumen secara manual.
2. Efisiensi waktu dengan persetujuan atau penolakan dokumen oleh pihak yang terkait dapat segera dilakukan dan diketahui oleh pihak yang terlibat.
3. Fleksibilitas dengan tidak bergantung pada waktu dan tempat, bisa kapan saja dan di mana saja untuk melakukan proses *approval* dokumen.

Berdasarkan informasi yang diperoleh pada halaman promosi *software* Monday, *software* ini hadir menawarkan solusi manajemen proyek online untuk mengatur penugasan secara terstruktur, efisien dan efektif. Selain berfungsi sebagai wadah kerjasama tim dengan fitur penugasan dan pelacakan perkembangan suatu pekerjaan, Monday juga dapat digunakan sebagai *software* untuk berkolaborasi secara online (*collaboration software*). Monday adalah salah satu *software* manajemen proyek yang memiliki desain antarmuka yang dikemas cukup modern dan sangat intuitif. Untuk memfasilitasi komunikasi dalam tim, Monday menawarkan fitur untuk berkomentar langsung pada petunjuk penugasan karyawan dan papan pesan serta sistematika *tagging*. Lebih dari itu, terdapat fungsi penyimpanan untuk berbagi dokumen tertentu dalam *platform*.

2.1.6. Indikator Keberhasilan Penerapan Digitalisasi Bisnis

Berdasarkan pendapat Internasional Data Corporation (IDC) Indonesia, terdapat lima indikator keberhasilan transformasi ke arah digital bagi perusahaan di Indonesia, yakni:

- a) Pertama, inovasi produk atau layanan. Indikator ini digunakan untuk melihat sejauh mana transformasi digital mampu memberikan perbaikan pada layanan atau produk yang ditawarkan perusahaan.
- b) Kedua, *customer advocacy*. Yakni, peningkatan layanan kepada konsumen atau pelanggan itu sendiri. Hal ini penting karena akan berhubungan dengan peningkatan pembelian ataupun permintaan jasa yang akan berimplikasi pada peningkatan pendapatan perusahaan.
- c) Ketiga, kapitalisasi data. Kapitalisasi data akan sangat berguna untuk memetakan kebutuhan pasar dan menentukan produk yang akan ditawarkan.
- d) Keempat, operasi bisnis. Yakni proses produksi atau di dalam perusahaan itu sendiri. Sebab, transformasi digital ikut mengubah pola kerja seperti tempat kerja karyawan.
- e) Kelima, perkembangan karyawan. Indikator ini selain digunakan untuk melihat hasil transformasi digital pada peningkatan kapabilitas karyawan, tapi juga menjadi acuan arah pengembangan karyawan agar mampu menjawab perkembangan teknologi.

3. 2. Efektivitas Kerja

2.2.1. Pengertian Efektivitas

Dengan mutu dan kompetensi yang mumpuni, diharapkan organisasi bisnis dapat berjalan secara produktif. Salah satu dimensi produktivitas yang mengarah terhadap pencapaian target yang maksimal dan berkaitan dengan kualitas, kuantitas serta penggunaan waktu disebut sebagai efektivitas kerja. Efektivitas kerja berarti pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati secara bersama. Tingkat pencapaian organisasi mampu menunjukkan tingkat efektivitas (Hasibuan, 2012).

Berbagai literatur yang ada menjelaskan bahwa peningkatan efektivitas kerja dapat dilihat dari kemampuan dalam mencapai target yang telah disusun sebelumnya. Hal tersebut memerlukan kesadaran dari setiap lapisan manajemen untuk bersinergi dalam mengembangkan organisasi bisnis. Efektivitas mengacu pada kemampuan sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat. Pengertian efektivitas menurut Siagian (2015) ialah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang dan jasa dengan mutu tertentu secara tepat waktu.

Siagian (2009) menyatakan bahwa efektivitas kerja berorientasi terhadap empat hal, yaitu:

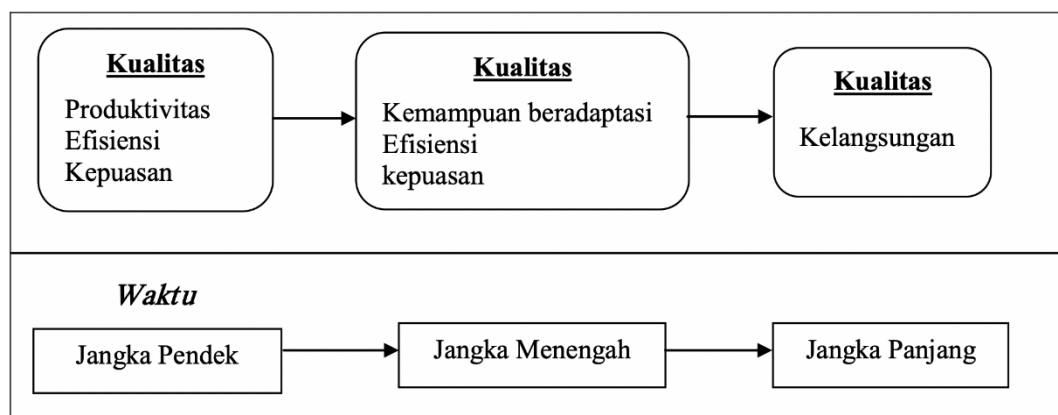
- a) Penggunaan sumber daya yang dapat digunakan sudah ditentukan dengan batas tertentu
- b) Jumlah dan mutu barang dan jasa yang harus dihasilkan telah ditentukan
- c) Batas waktu untuk menghasilkan barang dan jasa tersebut sudah ditetapkan sebelumnya, dan
- d) Tata cara yang harus ditempuh untuk menyelesaikan tugas sudah dirumuskan

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas kerja selalu berkaitan dengan tujuan atau kesesuaian rencana yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian, ukuran tingkat efektivitas adalah komparasi antara rencana dan target yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai. Semakin tinggi hasil yang dicapai dibandingkan dengan target yang direncanakan, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitasnya.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu keadaan yang memperlihatkan terlaksananya suatu tugas secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya atau sarana serta prasarana sesuai dengan standar yang diterapkan sehingga tidak menimbulkan terbuangnya waktu, tenaga, ataupun biaya, dengan itu diharapkan tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

2.2.2. Kriteria Efektivitas Kerja

Kriteria efektivitas kerja berdasarkan 3 model dimensi waktu (Ivancevich et al., 2007), yaitu :



Gambar 1. Kriteria Efektivitas Kerja

Kriteria dari masing-masing ketiga model dimensi waktu dari efektivitas kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Kualitas didefinisikan sebagai terpenuhinya ekspektasi dan kebutuhan konsumen dari barang maupun jasa yang diproduksi oleh suatu organisasi.
- b) Produktivitas menggambarkan hubungan antara *input* (seperti jam kerja, usaha, penggunaan peralatan) dan *output* (misalnya produk yang dihasilkan, keluhan konsumen yang ditangani, dan sebagainya).

- c) Efisiensi diartikan sebagai rasio dari *output*. Kriteria jangka pendek tidak berfokus pada seluruh siklus *input-proses-output*, tapi lebih berfokus pada elemen *input* dan *proses*.
- d) Kepuasan. Kepuasan berkenaan dengan mengukur sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan karyawan mencakup pengukuran atas sikap karyawan, perputaran tenaga kerja, kehadiran, keterlambatan dan keluhan.
- e) Kemampuan beradaptasi mengukur kemampuan organisasi dalam merespon perubahan internal maupun eksternal. Kemampuan beradaptasi pada konteks ini merujuk pada kemampuan manajemen untuk merasakan perubahan dalam lingkungan serta dalam organisasi itu sendiri.
- f) Perkembangan / kelangsungan. Kriteria ini mengukur peningkatan kapasitas organisasi dalam menghadapi tuntutan lingkungan.

2.2.3. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Siagian (2015), berikut beberapa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja :

1) Keterampilan

Keterampilan mempunyai pengaruh yang cukup kuat pada efektivitas kerja. Keterampilan sumber daya manusia pada perusahaan dapat ditingkatkan melalui pengadaan program pelatihan dan pengembangan.

2) Motivasi

Motivasi menjadi suatu dorongan agar seorang individu mampu lebih giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

3) Disiplin Kerja

Kesesuaian antara sikap karyawan dengan norma atau aturan yang berlaku pada suatu organisasi.

4) Sikap dan Etika Kerja

Menciptakan hubungan yang selaras, serasi serta seimbang sangat penting dalam etika hubungan kerja.

5) Gizi dan Kesehatan

Kesehatan yang baik sangat penting dalam menunjang peningkatan efektivitas kerja bagi karyawan.

6) Tingkat Penghasilan

Penghasilan atau gaji yang adil menjadi bahan bakar dalam meningkatkan prestasi karyawan.

7) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan serta iklim kerja kondusif dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan menjadi lebih efektif.

8) Sarana dan Alat

Peralatan serta sarana yang lengkap, menunjang, serta memadai dapat membuat efektivitas kerja karyawan meningkat.

9) Manajemen

Organisasi dengan sistem manajemen baik dapat membuat karyawan lebih terorganisir.

10) Kesempatan Berprestasi

Kesempatan untuk mengembangkan potensi dan berprestasi dapat membuat karyawan menghargai dan loyal terhadap perusahaan.

2.2.4. Indikator Efektivitas Kerja

Adapun terdapat beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut (Komarudin, 2009), yaitu :

a) Rencana

Untuk mencapai efektivitas kerja, diperlukan perencanaan yang tepat. Perencanaan meliputi pekerjaan yang akan dilaksanakan, tata cara dalam pelaksanaannya, waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, hingga tempat pelaksanaannya.

b) Jadwal

Efektivitas kerja dapat diukur dengan jadwal rangkaian kegiatan yang ingin dilaksanakan.

c) Pelaksanaan

Pekerjaan yang terlaksana dengan teliti, terampil, cepat dan terukur menjadi tolok ukur pencapaian efektivitas kerja.

Sedangkan, Admosoeprapto (2016) menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

a) Pencapaian Tujuan

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas serta kuantitas pelayanan. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

b) Kualitas Kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kualitas kerja menunjukkan hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

c) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

d) Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

e) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan di organisasi. Kepuasan individu diperoleh melalui imbalan yang setimpal, dari bermacam aspek situasi pekerjaan dan organisasi mereka berada.

3. 3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja kerap menjadi isu aktual dalam organisasi karena kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas dan keberhasilan suatu organisasi. Istilah kinerja berasal

dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang berhasil dicapai seseorang). Menurut Wibowo (2009) kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses terkait cara suatu pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil pekerjaan yang maksimal. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri merepresentasikan bagaimana kinerja diwujudkan dalam lingkungan kerja.

Menurut Kaswan (2011) kinerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sekiranya dapat ditingkatkan dengan fokus berorientasi pada kelebihan karyawan tersebut dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan yang dibutuhkan. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh seluruh lapisan sumber daya manusia dalam organisasi, dari pekerja hingga pimpinan. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja serta kepuasan kerja. Terlepas dari itu, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam suatu organisasi.

Konsep kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil. Artinya, kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari pengukuran sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil dari kolaborasi antara anggota ataupun komponen dalam suatu organisasi demi mewujudkan tujuan organisasi (Tsauri, 2014). Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh individu. Dengan demikian, kinerja merupakan refleksi hasil yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang.

2.3.2. Manfaat Kinerja Karyawan

Mengukur kinerja karyawan mampu untuk membantu perusahaan melihat prestasi kerja dari berbagai bingkai perspektif. Adapun manfaat kinerja menurut Sedarmayanti (2017), yaitu:

1. Peningkatan Prestasi Kerja

Dengan adanya kegiatan penilaian, seluruh lapisan manajemen perusahaan memperoleh umpan balik terkait pekerjaan mereka. Dengan umpan balik yang diterima, karyawan diharapkan mampu untuk terus melakukan perbaikan secara berkesinambungan.

2. Kesempatan Kerja yang Adil

Melalui penilaian kerja yang akurat, masing-masing karyawan memiliki kesempatan untuk menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapabilitasnya.

3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja, perusahaan lebih mudah untuk mendeteksi karyawan dengan kemampuan serta keterampilan yang masih kurang. Sehingga, perusahaan mampu untuk mengadakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

4. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian prestasi kerja membantu para manajer mengambil keputusan untuk menentukan perbaikan dalam pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan lain sebagainya.

5. Keputusan Promosi dan Demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka memutuskan promosi maupun demosi jabatan sesuai dengan prestasi karyawan yang bersangkutan.

6. Kesalahan Desain Pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai dan melakukan evaluasi desain kerja. Dengan kata lain, hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu untuk memberikan diagnosa kesalahan desain kerja.

7. Penyimpangan Proses Rekrutmen dan Seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan sebelumnya. Prestasi kerja yang rendah bagi karyawan dalam perusahaan mengindikasikan adanya kekurangan atau penyimpangan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh organisasi dengan menerapkan manajemen kinerja karyawan yang baik, yaitu (Tsauri, 2014):

1. Dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Dalam hal ini, seluruh lapisan manajemen memperoleh kesempatan yang sama untuk memenuhi aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan harus mampu untuk menetapkan sendiri sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai dalam interval waktu tertentu.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara individu pada akhirnya mampu mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, hal tersebut dapat direfleksikan melalui kenaikan produktivitas kerja perusahaan.
3. Manajemen kinerja karyawan mampu merangsang minat dalam pengembangan pribadi demi meningkatkan hasil karya serta pencapaian

prestasi karyawan dengan cara memberikan umpan balik terkait prestasi kerja yang berhasil dicapai.

4. Membantu perusahaan untuk menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. Diharapkan usaha ini akan membantu perusahaan memiliki aset berupa tenaga kerja yang cakap dan terampil untuk pengembangan perusahaan di masa yang akan datang.
5. Menyediakan sarana untuk komparasi prestasi kerja karyawan dengan apresiasinya berupa upah / gaji sebagai bagian dari kebijakan dan sistem perusahaan yang baik.
6. Memberikan wadah kepada karyawan untuk mengungkapkan perasaannya terkait pekerjaan atau hal-hal yang berkaitan dengannya, dengan harapan untuk membuka jalur komunikasi yang baik sehingga proses penilaian prestasi kerja mampu mengeratkan hubungan antara atasan dan bawahan.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat diukur melalui angka dan mengolah data setelah rangkaian kejadian. Kinerja memerlukan dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Untuk mengukur kinerja, terdapat beberapa indikator yang dikembangkan oleh (Robbins, 2006), yaitu :

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam satuan seperti jumlah unit. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang dialami selama bekerja.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

4. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian memperlihatkan karyawan yang memiliki komitmen kerja terhadap instansi dan tanggung jawab didalamnya.

2.3.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja individu. Kinerja individu biasanya dipengaruhi oleh kemampuan mereka sendiri, motivasi dalam diri, dukungan yang diterima dari lingkungan sekitar, keberadaan pekerjaan yang sedang dilakukan, serta hubungan mereka yang terbangun dengan organisasi. Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Faktor internal karyawan

Kinerja karyawan juga sangat ditentukan oleh bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan,

kompetensi, pengalaman kerja serta keadaan fisik. Selain itu, keadaan psikologi juga turut serta berperan penting, seperti etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan loyalitas.

3. Faktor lingkungan internal organisasi

Lingkungan internal organisasi turut mendukung untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Misalnya, dengan adanya visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

2.3.5. Pengembangan Standar Kinerja Karyawan

Standar kinerja merupakan tolok ukur (*benchmark*) dalam mengukur kinerja yang didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifikasi dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka untuk berubah (Wibowo, 2009). Standar kinerja berfungsi sebagai tolok ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja dalam interval waktu tertentu.

Menurut Wirawan (2009) dalam mengembangkan kinerja karyawan terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangkan, yaitu:

1. Adanya relevansi dengan strategi perusahaan.
2. Mampu merefleksikan keseluruhan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Memperhatikan pengaruh faktor-faktor diluar kendali karyawan.
4. Memperhatikan teknologi serta proses produksi.

5. Sensitif, mampu mendeteksi perbedaan antara kinerja yang dapat diterima dan tidak dapat diterima.
6. Memberi tantangan kepada para karyawan.
7. Realistis.
8. Berhubungan dengan kerangka waktu pencapaian standar.
9. Dapat diukur dan alat ukur untuk mengukur standar.
10. Standar harus konsisten.
11. Standar harus adil.
12. Memenuhi ketentuan undang-undang serta peraturan ketatanegaraan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengerahkan tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuannya dan waktunya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.

2.3.6. Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Perusahaan perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara bertahap dari waktu ke waktu. Terdapat beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, yaitu (Schuler et al., 2007):

- a. Tahap pertama ialah memberikan dorongan positif menggunakan penghargaan untuk mewujudkan peningkatan kinerja yang diinginkan.
- b. Tahap kedua ialah dengan melakukan audit kinerja. Audit kinerja mengkaji seberapa baik pekerjaan dapat diselesaikan. Dalam audit kinerja, karyawan harus mampu memahami pekerjaan mereka daripada orang lain.
- c. Tahap ketiga ialah menetapkan standar dan tujuan kinerja. Standar adalah tingkat minimum kinerja yang diterima. Tujuan adalah tingkat kinerja yang ditargetkan. Keduanya harus ditetapkan setelah audit kinerja dan harus

dikaitkan langsung dengan pekerjaan. Tujuan dan standar kinerja harus bisa diukur dan realistis.

- d. Tahap keempat ialah memberikan karyawan data-data dasar yang mereka butuhkan untuk memantau pekerjaan mereka sendiri. Karyawan berhak untuk menerima umpan balik setelah menuntaskan suatu pekerjaan. Umpan balik harus bersifat netral dan evaluatif. Umpan balik memungkinkan karyawan untuk mengetahui apakah kinerja mereka meningkat, stagnan, atau justru menurun.
- e. Tahap terakhir ialah memberikan karyawan apresiasi secara verbal berupa pujian ataupun bentuk penghargaan lain yang berkaitan dengan kinerja.

3. 4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan serta untuk menemukan inspirasi baru terkait penelitian selanjutnya. Kajian terhadap penelitian terdahulu memudahkan penulis untuk memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari suatu penelitian. Berikut ini adalah berbagai hasil penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang hendak dilakukan:

Tabel 1. Resume Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Wiseliner (2013)	"Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	Metode dekriptif kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi informasi hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan perusahaan

		Serasi Autoraya-Trac Astra Rent A Car Cabang Pekanbaru”		sebesar 54%. Sedangkan 46% hanya lagi dijesakan oleh faktor lain.
2	Wike Pertiwi dan Fika Nurhikmah (2018)	“Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Cabang Majalengka”	Penelitian kuantitatif	Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara sistem digitalisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Cabang Majalengka.
3	Hilmi et. al (2016)	“Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan” pada karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya	<i>Explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif	Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.
4	Khoridatul Baniyah (2018)	Analisis Efektivitas Kinerja Karyawan	Penelitian deskriptif	Kinerja karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus

		KSPPS Konawu Nugraha Kudus	analisis dengan metode pendekatan kualitatif	sudah efektif. Faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan terdiri dari faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi.
5	Irham Zulpahmi Ginting (2016)	Pengaruh Sistem Komputerisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Daerah Kota Medan	Metode penelitian korelasional dengan analisis kuantitatif	Berdasarkan uji r,x,y terhadap data, ditemukan bahwa ada pengaruh sistem komputerisasi terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 30%, hal ini berdasarkan r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,551 > 0,325).

1. Hasil Penelitian Ririn Wiseliner (2013)

Penelitian Wiseliner (2013) berjudul "*Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent A Car Cabang Pekanbaru*". Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode dekriptif kuantitatif yaitu metode menganalisa data melalui tahapan merumuskan, menguraikan dan menginterpretasikan telaah pustaka yang terdapat dalam skripsi. Populasi dan sampel pada penelitian ini merupakan karyawan pada departemen *sales*, administrasi dan *customer care* pada PT.

Serasi Autoraya-Trac Astra Rent A Car Cabang Pekanbaru. Penelitian tersebut menerangkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan angka sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara kehadiran teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Renta Car Cabang Pekanbaru.

R Square (R^2) dari hasil penelitian ini menunjukkan angka sebesar 0,540. Ini berarti bahwa teknologi informasi hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan perusahaan sebesar 54%. Sedangkan 46% hanya lagi dijesakan oleh faktor lain. Sehingga, perusahaan yang bersangkutan mampu menarik kesimpulan bahwa teknologi informasi dapat dijadikan sebagai tolok ukur untuk mengukur kinerja karyawan perusahaan.

2. Hasil Penelitian Wike Pertiwi dan Fika Nurhikmah (2018).

Penelitian ini dilakukan oleh Pertiwi, W., & Nurhikmah (2018) 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 mampu memperoleh informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan penelitian.

Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh 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.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.

3. Hasil Penelitian Muzakki et. al (2016)

Penelitian oleh Muzakki et al. (2016) dengan judul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan” pada karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya dirangkum dalam sebuah jurnal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk Pusat Divisi Regional V Surabaya. Perusahaan ini terletak di Jl. Ketintang No. 156 Surabaya Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 98 karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis inferensial, dan regresi linier berganda. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel independen tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah kemanfaatan penggunaan TI karena memiliki nilai koefisien beta dan T_{hitung} paling besar. Dari hasil regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan angka sebesar 52,8%. Sedangkan sisanya sebesar 47,2% merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung. Variabel lain yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya ialah kemampuan (*ability*) dan motivasi dari karyawan.

4. Hasil Penelitian Khoridatul Baniyah (2018)

Penelitian Baniyah (2018) berjudul “*Analisis Efektivitas Kinerja Karyawan KSPPS Konawu Nugraha Kudus*”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analisis dengan metode pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif analisis merupakan penelitian dengan metode analisis kualitatif dengan penekanan pada instrumen penelitian, teknik analisis serta proses penelitian. Peneliti akan menggambarkan atau mendeskripsikan tentang fenomena – fenomena atau kejadian – kejadian yang ada di lingkungan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus berupa analisis efektivitas kinerja karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus yang kemudian akan dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh.

Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan pihak manajemen, karyawan dan nasabah KSPPS Kowanu Nugraha Kudus. Sedangkan, data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari arsip-arsip atau data dokumentasi yang berkaitan dengan kegiatan yang ada di lokasi penelitian yang berhubungan dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu analisis efektivitas kinerja karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus sudah bekerja secara, hal tersebut dapat ditinjau pada beberapa aspek yaitu aspek jumlah keluaran (*quantity of output*) yang meliputi jumlah simpanan yang diperoleh karyawan yang mencapai rata-rata 100 juta rupiah untuk setiap karyawan setiap bulannya. Faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus terdiri dari beberapa faktor yaitu faktor kepemimpinan, faktor lingkungan kerja, faktor pengalaman kerja dan faktor kompensasi.

5. Hasil Penelitian Zulpahmi Ginting (2016)

Penelitian Ginting (2016) berjudul "*Pengaruh Sistem Komputerisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Daerah Kota Medan*". Penelitian ini merupakan penelitian metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel yang menggunakan rumus – rumus statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Daerah Kota Medan yang berjumlah 128 orang. Karena populasinya lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil sampel sebanyak 20 orang pegawai yang ada.

Berdasarkan uji r_{xy} terhadap data, ditemukan bahwa ada pengaruh sistem komputerisasi terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 30%, hal ini berdasarkan r hitung lebih besar dari pada r tabel ($0,551 > 0,325$). Hipotesa awal yang menyatakan "Terdapat hubungan positif antara Sistem Komputerisasi dengan Efektivitas Kerja Pegawai" dapat diterima berdasarkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara sistem komputerisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Daerah Kota Medan.

3. 5. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian merupakan pola pikir yang menggambarkan hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka pikir penelitian sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, serta teknik analisis statistik yang akan digunakan (Sugiyono, 2013).

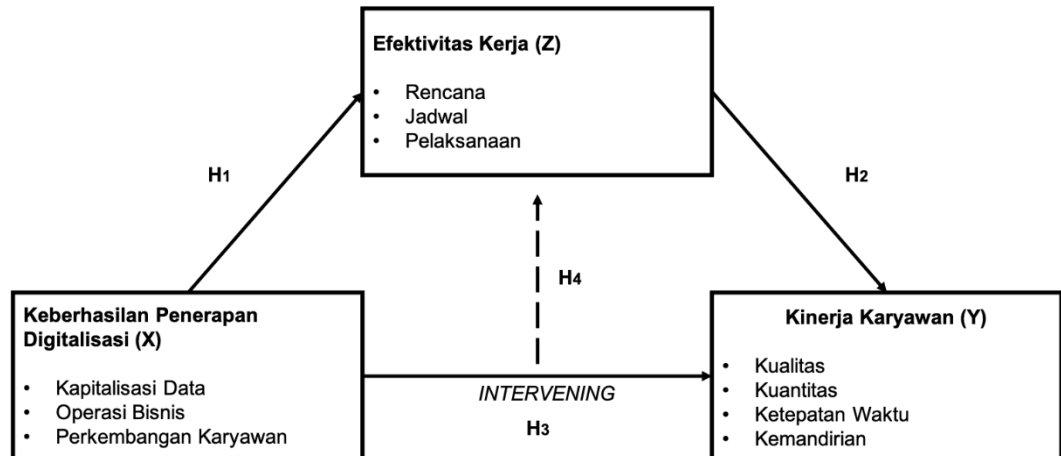
Sejak awal berdirinya PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN), pengelolaan manajemen kinerja karyawan pada perusahaan masih dilakukan secara

konvensional. Kesulitan dalam pengelolaan secara konvensional kerap dihadapi oleh perusahaan tersebut karena sulitnya membangun komunikasi yang baik antar karyawan dan perusahaan. Seiring dengan pertumbuhan perusahaan, terjadi penambahan pada jumlah karyawan dibarengi dengan perluasan departemen. Perusahaan perlu cara yang lebih praktis, terukur dan terarah perihal manajemen kinerja karyawan.

Oleh karena itu, PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN) memutuskan untuk melangkah menuju proses transisi digitalisasi pada sistem manajemen kinerja karyawan. Selama satu tahun terakhir, perusahaan ini memanfaatkan bantuan teknologi digital, salah satunya dengan bantuan *software* berbasis *cloud system* bernama Monday. Melalui *software* tersebut, karyawan dapat melaporkan progres suatu pekerjaan dengan mudah melalui sistem yang terintegrasi. Seluruh aktivitas karyawan terekam secara rapi dan tersegmentasi melalui berbagai fitur yang ditawarkan oleh *software* Monday.

Dengan penerapan digitalisasi, diharapkan seluruh karyawan dapat bekerja secara efektif sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Efektivitas kerja memengaruhi kinerja karyawan yang dapat diukur melalui berbagai indikator, diantaranya; rencana, jadwal dan pelaksanaan. Adapun indikator dalam mengukur kinerja karyawan, ialah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan :

- = Artinya, terdapat hubungan langsung antar variabel
- - - → = Artinya, hubungan antar variabel diperkuat dengan adanya variabel *intervening*

3. 6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Penerapan Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Efektivitas Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus PT. Mitra Pariwara Nusantara)”. Berikut ini adalah perumusan hipotesis dari penelitian ini:

H_1 = Keberhasilan penerapan digitalisasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN).

H_2 = Efektivitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN).

H_3 = Keberhasilan penerapan digitalisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN).

H_4 = Keberhasilan penerapan digitalisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pariwara Nusantara (MaPaN) melalui efektivitas kerja sebagai variabel *intervening*.