

PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Laila Cahaya Putri *

Prodi Manajemen, Universitas Teknologi Digital

Abstrak

Latar belakang: Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mendorong perusahaan untuk melakukan transformasi digital guna meningkatkan operasi dan daya saing. Transformasi digital, yang mencakup optimalisasi proses bisnis dan penggunaan teknologi canggih, berperan penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Transformasi ini membawa manfaat bagi perusahaan, seperti peningkatan efisiensi operasional, inovasi produk, serta perubahan dalam budaya organisasi dan metode kerja.

Metode: Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara dan observasi sebagai teknik pengumpulan data. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan karyawan untuk memahami pengalaman dan persepsi mereka terhadap implementasi transformasi digital dalam perusahaan.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Namun, untuk mengoptimalkan manfaat transformasi digital, perusahaan perlu menerapkan strategi pelatihan yang lebih menyeluruh serta pendekatan yang efektif dalam mengelola perubahan.

Kata Kunci: Transformasi digital, Kinerja karyawan, Sumber daya manusia.

THE IMPACT OF DIGITAL TRANSFORMATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Abstract

Background: The rapid development of digital technology has encouraged companies to undergo digital transformation in order to enhance operations and competitiveness. Digital transformation, which involves optimizing business processes and utilizing advanced technologies, plays a crucial role in human resource management (HRM), particularly in improving employee performance. This transformation brings benefits to companies, such as increased operational efficiency, product innovation, and changes in organizational culture and work methods.

Method: This study employed a qualitative method, using interviews and observations as data collection techniques. Data were gathered through in-depth interviews with employees to understand their experiences and perceptions of the implementation of digital transformation within the company.

Results: The results of the study indicate that digital transformation can enhance employee productivity and efficiency. However, in order to fully optimize the benefits of digital transformation, companies need to implement more comprehensive training strategies and adopt effective approaches to managing change.

Keywords: Digital transformation, Employee performance, Human resources.

Correspondence*: Name, affiliation,
Correspondence author address, active email address
(Phone number)

Received:
Accepted:
Published:

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang pesat dalam beberapa tahun terakhir telah mengubah berbagai aspek operasional perusahaan di seluruh dunia. Perusahaan kini dihadapkan pada kebutuhan untuk beradaptasi dengan era digital, yang tidak hanya mempengaruhi cara mereka berbisnis tetapi juga menentukan daya saing di pasar global. Digitalisasi menawarkan berbagai manfaat, mulai dari peningkatan efisiensi operasional, penghematan biaya, hingga peningkatan kualitas produk dan layanan. Namun, di balik semua keuntungan tersebut, transformasi digital juga membawa tantangan yang signifikan, terutama dalam hal adaptasi terhadap teknologi baru yang sering kali mengubah budaya kerja di dalam perusahaan.

Penerapan teknologi digital membutuhkan perubahan cara berpikir, proses, dan interaksi dalam organisasi. Adaptasi ini tidak selalu mudah, karena melibatkan penyesuaian karyawan terhadap sistem baru, baik dari segi keterampilan teknis maupun mentalitas. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah memastikan bahwa setiap karyawan mampu memanfaatkan teknologi digital secara efektif, sehingga transformasi ini tidak hanya menjadi perubahan kosmetik tetapi menghasilkan peningkatan nyata dalam produktivitas dan kinerja. Di sinilah peran penting manajemen sumber daya manusia (SDM), yaitu memastikan bahwa karyawan mendapatkan pelatihan yang tepat dan mampu menavigasi perubahan ini dengan baik.

Dalam konteks SDM, transformasi digital memiliki potensi besar untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pergeseran dari sistem manual ke sistem berbasis digital di dalam perusahaan memungkinkan percepatan alur kerja, pengurangan kesalahan manusia, serta peningkatan koordinasi antar departemen. Penerapan teknologi canggih seperti otomatisasi, big data, dan kecerdasan buatan juga dapat memberikan wawasan baru bagi manajemen dalam membuat keputusan yang lebih tepat dan strategis. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, transformasi ini harus dikelola dengan baik, terutama dalam mengatasi resistensi perubahan di kalangan karyawan dan memastikan bahwa teknologi yang diadopsi benar-benar mendukung kebutuhan spesifik perusahaan.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana transformasi digital memengaruhi kinerja karyawan, serta manfaat yang diperoleh perusahaan dalam menerapkan sistem digital. Dengan mengeksplorasi dampak positif dan tantangan yang dihadapi dalam proses digitalisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya manajemen perubahan yang efektif dalam dunia kerja yang semakin terdigitalisasi.

KAJIAN PUSTAKA

1. Transformasi Digital

Transformasi digital adalah proses perubahan signifikan dalam penggunaan teknologi digital untuk mencapai tujuan bisnis melalui optimalisasi proses bisnis, penggunaan data, dan pengembangan produk dan layanan yang lebih inovatif. (Westerman, 2011) “menyatakan bahwa transformasi digital merupakan penggunaan teknologi yang bertujuan memperbaiki kinerja dan jangkauan perusahaan dengan radikal yang mengubah customer relationship, proses-proses internal, value propositions”. Transformasi digital dapat membantu bisnis meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing di pasar. Transformasi digital juga dapat dilihat sebagai proses penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, meningkatkan inovasi, dan meningkatkan pengalaman pelanggan. Didunia saat ini, sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan transformasi digital agar tetap kompetitif di pasarnya masing-masing. Memang benar, transformasi mengacu pada perubahan yang dapat berdampak besar pada budaya organisasi. Transformasi digital pada SDM menjadi topik yang menarik bagi para peneliti SDM dalam satu dekade terakhir, tentunya juga menjadi fokus perhatian banyak profesional SDM. Alasan utama mengapa transformasi digital pada SDM itu penting karena teknologi digital memiliki potensi dan kemampuan untuk mengubah SDM seperti yang kita kenal saat ini untuk menjadi lebih efisien. Budaya digital adalah bagian dari digitalisasi yang merupakan salah satu elemen organisasi dalam menghadapi Industri 4.0. Budaya digital juga termasuk kunci transformasi digital. Semakin tersebar luas budaya digital, semakin tinggi produktivitas dan inovasi yang dicapai, dan semakin baik pula kelangsungan bisnisnya. Maka dari itu, Membangun budaya kerja melalui pemikiran digital memerlukan kolaborasi dengan seluruh

elemen terkait, termasuk karyawan dan pimpinan. Kolaborasi harus ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dan memberikan keterampilan kerjasama antar karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu perlu adanya pelatihan Teknologi Informasi kepada karyawan agar mereka bisa memiliki keterampilan dan kecakapan dalam mengoperasikan teknologi informasi dengan efektif dan efisien sehingga mereka bisa beradaptasi dengan perubahan lebih cepat serta dapat mempercepat sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena seorang karyawan adalah tonggak dari sebuah Perusahaan. Dengan transformasi digital dapat merubah kinerja karyawan dengan semangat kerja tinggi. Memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia dengan output, meningkatkan produktifitas karyawan dalam bekerja

2. Kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2006). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Soedjono, 2005). Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Kinerja karyawan juga sangat berperan penting untuk menambah nilai strategis dari perusahaan terutama pada era digital. Karyawan harus mampu mengembangkan karir mereka untuk menarik manfaat yang telah di berikan oleh sistem teknologi digital baru. Oleh karena itu pemahaman terhadap teknologi digital penting untuk semua pekerjaan. Digitalisasi memberikan output yang positif dalam memperbaiki kinerja karyawan untuk mencapai visi dan misi yang ditargetkan oleh perusahaan. Karyawan merupakan aset penting dalam menggerakkan organisasi. Tanpa karyawan organisasi tidak akan berjalan sesuai fungsi dan tujuan organisasi. Tetapi organisasi yang berjalan tanpa menggunakan karyawan hanya menggunakan teknologi, tidak akan berjalan dengan sempurna karena tidak ada penggerak.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang dampak transformasi digital terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara dilakukan dengan karyawan dari berbagai level di perusahaan untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan tantangan mereka dalam menghadapi perubahan teknologi. Pertanyaan dirancang untuk menggali bagaimana transformasi digital memengaruhi produktivitas, efisiensi kerja, serta kesiapan karyawan dalam beradaptasi. Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan kerja untuk melihat penerapan teknologi digital dan bagaimana karyawan berinteraksi dengan sistem baru tersebut.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan melalui metode analisis tematik, di mana tema-tema penting seperti produktivitas, tantangan adaptasi, dan perubahan budaya kerja diidentifikasi. Dengan teknik triangulasi, peneliti membandingkan hasil wawancara dengan observasi langsung untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan valid. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang jelas mengenai bagaimana transformasi digital tidak hanya

mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga dinamika kerja dan budaya organisasi secara keseluruhan.

HASIL

Tabel 1. Hasil analisis literatur review

No	Judul, Penulis, Tahun	Tujuan dan Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan, Angelika Yanuar Kirana, Mohamad Saifudin, Muhammad Miftahul Mukhlisin, Nina Fatmawati, Mochammad Isa Ansori, 2023	Tujuan artikel ini adalah untuk memberikan kombinasi yang efektif untuk meningkatkan kemampuan SDM perusahaan selama transformasi digital yang kompleks ini	Metode Kualitatif Penelitian ini akan mengadopsi pendekatan kualitatif untuk memahami persepsi, pendekatan, dan praktik dalam pentingnya transformasi digital terhadap sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan	Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap transformasi digital, terutama melalui peningkatan kapabilitas perusahaan. Dengan menggunakan penilaian kualitas SDM yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan perilaku, organisasi dapat menentukan secara akurat bagaimana meningkatkan kemampuan setiap karyawan.
2	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Muhamad Ekhsan, 2019.	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics.	Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah Sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics
3	Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, Adi Mulyadi, Ranthhy Pancasasti, 2022	Tujuan dari penelitian ini untuk menguji upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. Perusahaan yang bergerak di bidang distribusi di Serang.	Metode penelitian adalah kuantitatif.	hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mempunyai pengaruh

				positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi temuan membuktikan bahwa kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung pengaruhnya melalui motivasi.
4	<i>Digital Organizational Transformation and Employees: How the company's shift towards digital impacts the roles and skills of employees</i> , Risma Indriyani, Rifdatul Maulidah, Ardi Firmannsyah, Novelia Agustina Wandagu, Mochammad Isa Anshori, 2023.	Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak transformasi organisasi digital terhadap peran dan keterampilan karyawan. Ini membahas bagaimana pergeseran perusahaan ke arah digital memengaruhi peran dan keterampilan karyawan.	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan menggabungkan berbagai sumber dari jurnal yang diakses melalui internet.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan perusahaan menuju era digital memiliki dampak signifikan pada kinerja dan keterampilan karyawan. Penelitian ini berfokus pada kinerja perusahaan dalam menghadapi perubahan era digital dan bagaimana karyawan menghadapi perubahan tersebut dalam pekerjaan mereka
5	Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital, Shierli Wijaya, 2023.	Peranan Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja yang akan mencapai tujuan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan strategi bersaing dengan teknologi yang lebih canggih sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.	Metode penelitian yang dipakai adalah Dengan menggunakan Studi literatur. Studi literatur dapat diartikan dengan cara mencari referensi teori yang mendukung atau berkaitan dengan permasalahan atau kasus yang sedang ditemukan.	Melalui perkembangan yang sangat pesat di berbagai bidang usaha dan teknologi maka perusahaan harus lebih fokus dalam membentuk dan mempertahankan kinerja karyawannya. Jika perusahaan memiliki karyawan yang ahli dan kompeten di bidangnya maka daya saing perusahaan tidak mudah untuk ditiru oleh perusahaan pesaing dan memiliki keunggulan kompetitif. Diperlukan berbagai cara untuk membentuk kinerja karyawan agar semakin meningkat, salah satunya dengan pelatihan dan pengembangan karyawan

Sumber : Data Olahan, 2024

PEMBAHASAN

Transformasi digital pada sumber daya manusia (SDM) penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penggunaan sistem digital dapat membantu SDM menjadi lebih efisien melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan digital. Misalnya, dari hal absensi yang sebelumnya menggunakan sistem manual dengan menggunakan lembaran kertas, dan laporan kehadiran tersebut harus diinput ke sistem oleh petugas administrasi setiap akhir bulan. Proses ini sering kali memakan waktu dan kesalahan pencatatan umum terjadi. Dan sekarang menggunakan sistem digital yaitu fingerprint. Penggunaan fingerprint dapat berpengaruh besar kepada karyawan karena meminimalisir kecurangan dalam hal absensi dan meningkatkan transparansi. Karena, Sistem absensi fingerprint menyediakan data yang transparan dan dapat diakses secara digital oleh pihak yang berwenang. Setiap catatan kehadiran dapat dilacak dengan jejak digital, memastikan integritas dan keamanan data. Dengan penggunaan sistem fingerprint ini karyawan tercatat secara otomatis dan langsung diupdate ke sistem HRIS, yang digunakan untuk analisis kinerja. Transformasi ini tidak hanya membantu dalam pengelolaan kinerja, tetapi juga dalam pengembangan budaya kerja yang lebih profesional dan efisien.

Penggunaan sistem digital juga memungkinkan dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir karena pemahaman terhadap teknologi digital penting untuk semua pekerjaan. Karyawan yang mampu mengembangkan keterampilan mereka dalam teknologi digital dapat menambah nilai strategis bagi perusahaan. Teknologi digital dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan menyediakan alat dan sumber daya yang memungkinkan mereka bekerja lebih efisien. Transformasi digital dan pemanfaatan teknologi digital penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis di era digital. Transformasi digital dapat berdampak besar pada budaya organisasi. Ini mengharuskan organisasi untuk mengadaptasi struktur dan prosesnya agar sesuai dengan teknologi baru, serta meningkatkan keterampilan karyawan untuk menghadapi perubahan ini.

Meskipun terdapat banyak manfaat dari transformasi digital, terdapat juga beberapa kelemahan yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Salah satu tantangan terbesar adalah penolakan terhadap perubahan. Karyawan dapat merasa cemas atau tidak nyaman dengan teknologi baru yang mengubah cara mereka bekerja dan menghalangi mereka untuk beradaptasi dan berkolaborasi. Kurangnya keterampilan digital juga menjadi hambatan yang menghalangi karyawan untuk menggunakan teknologi secara efektif, terutama ketika pelatihan dan dukungan tidak memadai.

Selain itu, meningkatnya ketergantungan pada teknologi dan akses terus-menerus terhadap perangkat digital dapat menyebabkan kelelahan digital, yang dapat berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Masalah keamanan dan privasi data juga semakin kompleks, sehingga menimbulkan risiko kebocoran informasi dan hilangnya data sensitif, terutama jika kebijakan dan protokol keamanan tidak kuat. Yang terakhir, kesenjangan digital antara karyawan dengan akses dan pemahaman teknologi yang berbeda dapat menyebabkan ketidaksetaraan peluang dan beban kerja, sehingga berdampak pada moral dan keseimbangan kerja. Meskipun transformasi digital dapat meningkatkan efisiensi dan inovasi, perusahaan harus mempertimbangkan dan mengatasi kekurangan ini agar penerapannya berhasil dan berdampak positif pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Artikel ini menegaskan bahwa transformasi digital telah menjadi elemen kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan di berbagai perusahaan. Proses ini mengubah cara perusahaan beroperasi dari sistem manual menjadi sistem digital yang lebih efisien dan produktif. Manfaat utama transformasi digital mencakup peningkatan efisiensi operasional, pengelolaan data yang lebih mudah, serta transparansi dan akurasi yang lebih baik, seperti yang ditunjukkan oleh penerapan sistem absensi manual dan sistem absensi digital. Pemanfaatan teknologi digital juga mempercepat pengembangan keterampilan karyawan, memungkinkan karyawan beradaptasi dan berinovasi lebih cepat, sehingga menciptakan nilai strategis bagi perusahaan. Namun tantangan transformasi digital tidak bisa diabaikan. Resistensi

terhadap perubahan, kurangnya keterampilan digital, dan meningkatnya kelemahan digital merupakan beberapa hambatan yang perlu diatasi.

Penting bagi bisnis untuk mengelola perubahan ini dengan memberikan pelatihan yang tepat kepada karyawan dan mendukung perubahan pada teknologi. Selain itu, risiko keamanan data dan privasi menjadi semakin penting dalam lingkungan digital yang kompleks. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan kebijakan dan protokol keamanan yang ketat untuk melindungi data sensitif. Untuk mengatasi kesenjangan digital, perusahaan harus memastikan karyawan memiliki akses dan pemahaman yang sama terhadap teknologi untuk menghindari beban kerja dan peluang yang tidak setara. Secara keseluruhan, meskipun terdapat tantangan, penerapan transformasi digital yang terencana dapat membawa banyak manfaat bagi kinerja karyawan dan membantu bisnis tetap kompetitif di era digital. Perusahaan yang mampu mengatasi kelemahan dan memanfaatkan teknologi secara maksimal dapat memperoleh manfaat yang signifikan dalam hal efisiensi, inovasi, dan kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

- Adi Mulyadi, Ranthi Pancasasti. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal (TMJ)*. 7 (1). 11-21.
- Angelika Yanuar Kirana, Mohamad Saifudin, Muhammad Miftahul Mukhlisin, Nina Fatmawati, Mochammad Isa Ansori. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*. 2 (4). 19–36.
- MENCIPTAKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL. *JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES*. 13 (01). 106-118.
- Muhamad Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 13 (1). 1-13.
- Risma Indriyani, Rifdatul Maulidah, Ardi Firmannsyah, Novelia Agustina Wandagu, Mochammad Isa Anshori. (2023). Digital Organizational Transformation and Employees: How the company's shift towards digital impacts the roles and skills of employees. *Journal Of Management Specialists*. 1 (2). 71-80.
- Shierli Wiajaya. (2023). PENTINGNYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM