

PENGARUH BUDAYA DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ASTRA CREDIT COMPANIES PEKANBARU

THE EFFECT OF DIGITAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ASTRA CREDIT COMPANIES PEKANBARU

Septy Rosnita Putri¹, Ary Ferdian²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

septyrosnitaputri@student.telkomuniversity.ac.id¹, aryferdian@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja pada sebuah pekerjaan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya digital, penerapan budaya digital dalam perusahaan dapat mendorong kinerja yang baik. Berdasarkan *digital culture index Astra Credit Companies* sudah dikatakan baik, tetapi belum maksimal sementara ditahun 2019 kinerja karyawan pada *Astra Credit Companies* mengalami fluktuatif dimana P1 menurun, P2 & P3 cenderung tidak stabil. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh *Operational head* target dari *Astra Credit Companies* adalah P2 untuk penilaian kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya digital yang diterapkan pada *Astra Credit Companies* Pekanbaru, kinerja karyawan, dan seberapa besar pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan *Astra Credit Companies*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Metode sampling yang digunakan adalah non probability sampling. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi *Astra Credit Companies* sebanyak 68 orang yang dijadikan responden untuk mengumpulkan data melalui kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian, variabel budaya digital dan kinerja karyawan berada pada tingkat "Tinggi". Pada penelitian ini angka koefisien determinasi (*R square*) adalah sebesar 0,570 atau 57,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya digital terhadap variabel kinerja karyawan pada penelitian ini sebesar 57,0%, sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mengupgrade aplikasi yang sudah ada seperti menambah fitur dan dapat di akses segala jenis handpone (Ios dan Android) agar mempermudah para karyawan dalam mengakses data dan informasi.

Kata Kunci: Budaya Digital, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is a result of work on a job to complete a given task. One of the factors that affect employee performance is digital culture, the application of digital culture in the company can encourage good performance. Based on the digital culture index of Astra Credit Companies, it is said to be good, but not optimal, while in 2019 the performance of employees at Astra Credit Companies fluctuated where P1 decreased, P2 & P3 tended to be unstable. Based on the information provided by the Operational head target of Astra Credit Companies is P2 for employee performance assessment. The purpose of this study is to determine the digital culture applied to Astra Credit Companies Pekanbaru, employee performance, and how much influence digital culture has on Astra Credit employee performance Companies.

*This study uses quantitative methods with data collection techniques using descriptive analysis techniques and simple linear regression analysis. The sampling method used is non-probability sampling. The sample collection technique used a saturated sample, namely the entire population of Astra Credit Companies as many as 68 people who were used as respondents to collect data through a questionnaire. Based on the results of the study, the variables of digital culture and employee performance were at the "High" level. In this study, the coefficient of determination (*R square*) was 0.570 or 57.0%. This shows that the influence of digital culture variables on employee performance variables in this study is 57.0%, while the remaining 43% is influenced by other variables outside of this study. The results of this study are expected to be taken into consideration for companies in improving employee performance by upgrading existing applications such as adding features and can be accessed by all types of mobile phones (Ios and Android) to make it easier for employees to access data and information.*

Keywords: Digital Culture, Employee Performance

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien untuk menghadapi permasalahan ekonomi dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan, perusahaan atau organisasi sebagai tempat dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan atau pegawai. Sumber daya manusia merupakan komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya [1].

kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan seseorang tentang pekerjaannya, rancangan kerja, kepribadian atau karakter seseorang, motivasi kerja, kepemimpinan atau perilaku seorang pemimpin, gaya kepemimpinan atau sikap seorang pemimpin, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja. [2] Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan, budaya organisasi merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan [3]

Pada era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin berkembang, dalam menghadapi sebuah persaingan, teknologi canggih tidak menjadi hal utama dalam menghadapi persaingan tersebut, pemanfaatan teknologi yang canggih harus didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan dalam sebuah perusahaan, karena dengan pemanfaatan teknologi dalam perusahaan mampu menunjang segala pekerjaan yang ada dalam sebuah perusahaan, perusahaan dituntut untuk bisa menerima apa yang terjadi dimasa saat ini, sumber daya manusia dan teknologi merupakan posisi awal dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan [4]

Di era digital saat ini, perkembangan teknologi menjadikan suatu hal yang harus diikuti, manusia tidak bisa terlepas dari adanya perangkat yang serba elektronik, dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat membuat segala hal yang tadinya sulit kini menjadi mudah dan cepat [5]. budaya digital merupakan pengembangan diri yang memfasilitasi adaptasi terhadap kondisi perubahan pasar, perubahan kebijakan pemerintah, teknologi baru, dan faktor lainnya [6].

Perkembangan teknologi dimasa sekarang sangatlah dibutuhkan, dengan adanya budaya digital pada perusahaan dapat menunjang pekerjaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada *operation head, Astra Credit Companies* sudah menerapkan transformasi digital (budaya digital) dalam perusahaannya yang mendukung para karyawannya dalam melakukan pekerjaan, mendapat informasi dan juga berkomunikasi, adanya sistem budaya digital seperti aplikasi memudahkan para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka. Aplikasi yang digunakan *Astra Credit Companies* adalah aplikasi *Talent*. Dalam aplikasi tersebut terdapat fitur yang dapat digunakan karyawan untuk melakukan absen ataupun pekerjaan lainnya yang sudah terdapat pada aplikasi dari perusahaan

Berdasarkan survei yang telah dilakukan *Astra Credit Companies* berdasarkan data sekunder menunjukan bahwa tingkat *digital culture index Astra Credit Companies* sebesar 80% sementara berdasarkan info dari perusahaan, target atau *top management* dari *Astra Credit Companies* adalah 85%

Berdasarkan fenomena yang telah peneliti jelaskan, terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum optimal, sementara salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya digital. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Budaya Digital terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Credit Companies Pekanbaru”.

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diyakini, diterapkan, dan dikembangkan secara terus-menerus yang berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, dan pembeda dari organisasi lainnya, yang dapat dipelajari, diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan [7].

2.2 Budaya Digital

Budaya digital merupakan asumsi dasar yang menjadi pondasi kuat dalam suatu keyakinan, norma yang menjadi ciri suatu organisasi mendorong dan mendukung penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efektif serta efisien [8].

2.3 Kinerja Karyawan

kinerja karyawan merupakan wujud dari kemampuan seseorang dalam bentuk karya nyata atau hasil kerja yang dicapai karyawan dari hasil pengerjaan sebuah tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan [9].

3. Metodologi Penelitian

3.1 Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 68 karyawan, berikut detail demografis responden yang

dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1 Aspek Demografis

Demografik	Kategori	Partisipan	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	58	85,3%
	Wanita	10	14,7%
Pendidikan Terakhir	Diploma	5	7,4%
	S1	59	86,8%
	S2	4	5,9%
Usia	<25 tahun	4	5,9%
	25-30 tahun	19	27,9%
	<30-40 tahun	44	64,7%
	>40-50 tahun	1	
Lama Bekerja	1-3 tahun	4	5,9%
	<3-5 tahun	25	36,8%
	>5-10 tahun	39	57,4%

3.2 Pengukuran

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari 28 pertanyaan yang diantaranya 16 item pernyataan untuk mengukur variabel budaya digital yaitu *Innovation, Data-Driven Decision-Making, Collaboration, Open Culture, Digital First Mindset, Agility and Flexibility*, dan *Customer Centricity* dan 12 item pernyataan untuk kinerja karyawannya yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas. Skala pengukuran pada penelitian ini terdiri dari 4 skala likert yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), 4 (sangat setuju). Dalam pengolahan data, penulis menggunakan IBM SPSS 25.

3.3 Teknik Analisis

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sesuai dengan kebenarannya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generasi [10].

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan mengenai budaya digital dengan menyebarkan kuesioner kepada 68 karyawan *Astra Credit Companies*. Menunjukkan bahwa tanggapan dengan nilai tertinggi berada pada dimensi *open culture* dengan persentase 85,4 Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama kemitraan dan berinteraksi langsung dengan kemitraan termasuk konsumen pada perusahaan ini sudah terbilang tinggi, karena perusahaan telah bekerjasama dengan kemitraan lain untuk mengupdate agar perusahaan semakin maju. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa pertemuan dan kerjasama dengan kemitraan lain yang dapat mengembangkan bisnis perusahaan.

Nilai tertinggi pada kinerja karyawan adalah keinginan berkembang dengan persentase 85,4. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan untuk melakukan pengembangan diri dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dimasa depan pada perusahaan ini terbilang tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Dilihat dari hasil jawaban responden mengenai pernyataan ini, mereka memiliki keinginan untuk melakukan pengembangan diri yang lebih baik saat ini dan masa yang akan datang.

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas. Berdasarkan perhitungan uji normalitas, didapatkan nilai signifikansi uji normalitas metode kolmogorov smirnov sebesar 0,097 atau lebih besar dari 0,050 artinya data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Selanjutnya, peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana, berikut tabel analisis regresi linier sederhana.

Tabel Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,409	2,409		4,320	,000
	Budaya Digital (X1)	,505	,054	,755	9,358	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y1)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta bernilai 10,409 yang memiliki arti apabila budaya digital sebagai variabel independen (X) bernilai nol maka variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 10,409.
2. Arti nilai prediksi (b) sebesar 0,505 yang memiliki arti apabila budaya digital sebagai variabel independen (X) meningkat sebesar satu satuan, maka variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,505. Koefisien regresi tersebut bernilai positif (+), sehingga menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel independen (X) yaitu budaya digital terhadap variabel depende (X) yaitu kinerja karyawan adalah positif yang memiliki arti peningkatan.

Tabel 3 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,755 ^a	,570	,564	3,12414	2,211

a. Predictors: (Constant), Budaya Digital (X1)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel uji t :

Tabel 4 uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,409	2,409		4,320	,000
	Budaya Digital (X1)	,505	,054	,755	9,358	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y1)

abel Y sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $9,358 > t$ tabel (1,99656), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Pada penelitian ini, peneliti memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui budaya digital yang diterapkan oleh *Astra Credit Companies*, mengetahui kinerja karyawan *Astra Credit Companies*, dan seberapa besar pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan. Peneliti sudah melakukan pengolahan data, melakukan uji hipotesis, dan juga melakukan analisis data terhadap respon atau tanggapan kuesioner dari 68 responden yang terdiri dari seluruh karyawan *Astra Credit Companies*. Sehingga dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah: Budaya digital yang diterapkan *Astra Credit Companies* tergolong sangat tinggi yaitu 82,7%. Hal ini terbukti bahwa karyawan *Astra Credit Companies* dapat menjalin kerjasama dan berinteraksi langsung dengan beberapa mitra kerja termasuk konsumennya dalam suatu aplikasi yang disediakan perusahaan. Kinerja karyawan *Astra Credit Companies* menurut hasil penelitian tergolong tinggi yaitu 80,5%. Hal ini terbukti bahwa karyawan *Astra Credit Companies* memiliki keinginan untuk terus melakukan pengembangan diri untuk menambah pengetahuan dan memaksimalkan segala potensi yang ada dalam diri karyawan tersebut. Budaya digital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Astra Credit Companies* dilihat Berdasarkan hasil penelitian besar pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan sebesar 0,570 atau 57,0%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X terhadap Variabel Y, sedangkan sisanya 43 % dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini, oleh karena itu apabila budaya digital mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

Referensi

- [1] Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019).
- [2] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- [3] Robbins dan Judge. (2016). Pengertian gaya kepemimpinan. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- [4] Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri).
- [5] Setiawan, W. (2017). Era Digital dan Tantangannya. *Seminar Nasional Pendidikan*, 1–9.
- [6] Elijah, N. (2016). Digital Culture versus Change. *IOSR Journal of Engineering*.
- [7] Umam, K. (2018). Komitmen. In *Perilaku Organisasi*.
- [8] Van der Bel, M. (2018). Digital culture : Your competitive advantage. *Microsof*, 15.
- [9] Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. In *Cetakan ke-1*.
- [10] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D.