

Pengaruh Budaya Organisasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Digitalisasi Bisnis Dan Pengembangan Nilai Teknologi Digital Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung)

The Influence of Digital Organizational Culture on Employee Performance With Business Digitization And The Development Of Digital Technology Values As Intervening Variables (Case Study At PT Pegadaian (Persero) Regional Office X Bandung)

Muhamad Haikal Azhary¹, Mahir Pradana²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

haikalazhary@student.telkomuniversity.ac.id¹, mahirpradana@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Budaya Organisasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan, dengan adanya perkembangan teknologi masa kini yang menuntut kita untuk berkembang dalam hal digitalisasi bisnis dan pengembangan nilai teknologi digital untuk membuat perusahaan lebih maju dan dapat bersaing yang mempengaruhi sebuah kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat Budaya Organisasi, Digitalisasi Bisnis, Pengembangan Nilai Teknologi Digital pada karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung.

Penelitian ini bersifat deskriptif kausal dan pendekatan kuantitatif dengan populasi 55 orang karyawan dari PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung. Total sampel yang di ambil ialah 55 karyawan pria maupun wanita dari PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert* dengan menggunakan pengujian data peneliti Uji Validitas dan reliabilitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online kemudian diolah menggunakan analisis jalur.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Budaya organisasi digital (DOC) dengan koefisien jalur sebesar 0,451 dan 0,436 mempengaruhi manajemen bisnis digital (BD) dan pengembangan nilai digital (DTV), kemudian variabel manajemen bisnis digital (BD) dan pengembangan nilai digital (DTV) sama-sama berpengaruh positif pada kinerja organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0,309 dan 0,050. Satu-satunya hubungan yang mengandung nilai negatif adalah manajemen bisnis digital (BD) yang ternyata tak berhubungan pada pengembangan nilai digital (DTV), terlihat dari nilai koefisien yang negatif, yaitu di angka -1,101.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Digitalisasi Bisnis, Pengembangan Nilai Teknologi Digital, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Organizational culture is important in a company, with today's technological developments that require us to develop in terms of digitization and the development of digital technology values to make the company more advanced and competitive which affects the performance of employees in the company.

This study aims to determine the level of Organizational Culture, Business Digitization, Digital Technology Value Development at PT Pegadaian (Persero) Regional Office X Bandung employees.

This research is descriptive causal and quantitative approach with a population of 55 employees of PT Pegadaian (Persero) Regional Office X Bandung. The total sample that can be taken is 55 male and female employees from PT Pegadaian (Persero) Regional Office X Bandung. The scale used in this study is the Likert scale using the researcher to test the validity and reliability test data. Sampling was done by distributing online questionnaires and then processed using path analysis.

This study concludes that digital organizational culture (DOC) with path coefficients of 0.451 and 0.436 affects digital business management (BD) and digital value development (DTV), then digital business management (BD) and digital value development (DTV). positive effect on organizational performance with path coefficients of 0.309 and 0.050. The only relationship that contains a negative value is digital business management (BD) which turns out to be unrelated to digital value development (DTV), as seen from the negative coefficient value, which is -1.101.

Keywords: Organizational Culture, Business Digitization, Digital Technology Value Development, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Dunia industri telah masuk pada era baru yang disebut Revolusi Industri 4.0. revolusi tersebut harus diikuti dengan pembentukan ekosistem yang baik agar efektif dalam pergerakan seluruh sektor ekonomi (Noor, 2018). Perkembangan teknologi dan informasi yang terus menciptakan perubahan yang dapat mempengaruhi dunia pekerjaan di masa yang akan datang sehingga perusahaan harus dapat bersaing secara maksimal untuk menyesuaikan perkembangan zaman yang telah terjadi (Sutriyanto, 2018).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi- asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu (Novziransyah, 2017). Budaya organisasi juga dapat berfungsi sebagai identitas, penambah komitmen, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai- nilai dalam organisasi dan mekanisme kontrol perilaku (Brury, 2016). Dengan adanya budaya organisasi, kinerja karyawan bisa berjalan dengan baik karena wajib menaati aturan yang sudah ada. Budaya organisasi juga merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan, karena kinerja karyawan pun tidak cukup untuk mempertahankan bisnis yang sudah lama. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan (Wardani *et al*, 2016).

Adanya perkembangan era ekonomi digital saat ini, kondisi bisnis pergadaian telah jauh berbeda. Pasar pergadaian sudah sangat terbuka dengan masuknya perusahaan pergadaian swasta, perbankan syariah, bahkan perusahaan *fintech* (Hatta, 2018). Tantangan tersebut telah diakui oleh PT Pegadaian (Persero) bahwa hal itu dapat membuat pertumbuhan perusahaan tidak bisa tumbuh secara agresif.

PT Pegadaian (Persero) yang sudah memiliki cabang yang tersebar hamper diseluruh Indonesia ini melakukan perubahan pada budaya organisasinya. Berdasarkan pernyataan dari Manajer Operasional Syariah PT Pegadaian (Persero), bahwa PT Pegadaian (Persero) melakukan perubahan terhadap budaya organisasi yang harus selalu dipelajari, dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Budaya organisasi yang tadinya terdiri dari INTAN yaitu Inovatif selalu melakukan penyempurnaan nilai tambah berkelanjutan, Nilai Moral Tinggi memahami, mematuhi, dan mengamalkan ajaran agama masing-masing serta etika Pegadaian, Terampil dalam melaksanakan tugas secara profesional, Adi Layanan dengan memberikan layanan yang cepat, aman, dan nyaman untuk kepuasan pelanggan, serta Nuansa Citra peduli dan menjaga nama baik serta reputasi Pegadaian.

Dimulai pada tahun 2020 hingga sekarang berubah menjadi jiwa yang terdiri dari *Integrity* yang merupakan prinsip moral yang kuat, jujur, tulus, objektif, *Professional* yaitu selalu mengembangkan diri dan meningkatkan keahlian dengan komitmen tinggi untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, *Mutual Trust* keyakinan bersama secara terbuka, transparan, kolaboratif, dan tidak sungkan serta saling menghargai antara karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, *Customer Focus* yaitu memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dan menjadikan kebutuhan serta harapan pelanggan menjadi fokus utama, dan *Social Value* bertindak berlandaskan manfaat untuk peduli dan memberi nilai tambah bagi lingkungan serta nama baik perusahaan. Perubahan itu dilakukan karena perlu disesuaikan untuk mendukung perubahan sistem lama menjadi sistem digitalisasi. Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung harus melakukan penyesuaian kembali terhadap budaya organisasi yang sekarang.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

- c. Bagaimana budaya organisasi PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung?
- d. Bagaimana kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung?
- e. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung?

c. Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang akan dibahas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui budaya organisasi PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung.
- b. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung.

2. DASAR TEORI DAN METODOLOGI PENELITIAN

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Budaya organisasi juga dapat merubah dampak transformasi organisasi yang sudah direncanakan secara matang. Menurut Amir (2017:192) budaya organisasi merupakan nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan.

b. Digitalisasi Bisnis

Mendigitalkan sesuatu mengacu pada mentransfer data ke dalam bentuk digital (Salo, 2006). Digitalisasi bisnis (BD) mencerminkan pendekatan dan kemampuan perusahaan untuk mengeksplorasi dan menggunakan teknologi digital baru (Hess et al., 2016).

c. Pengembangan Nilai Teknologi Digital

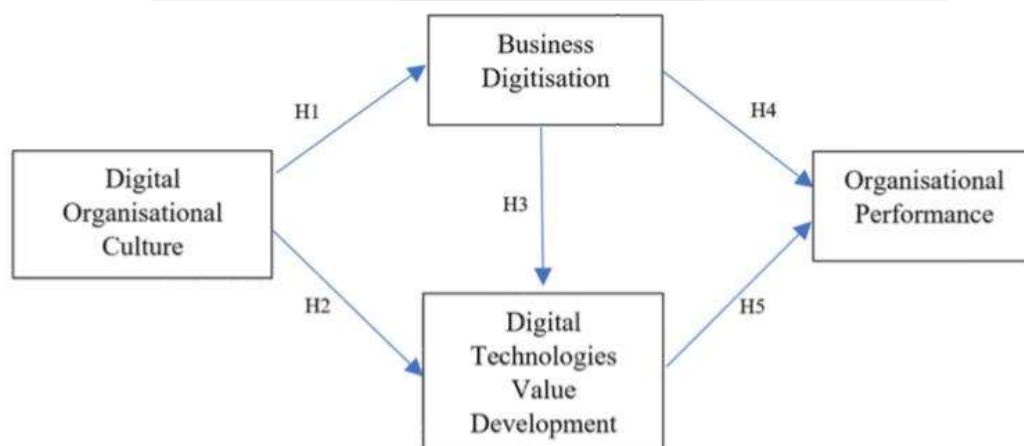
Praktik bisnis menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan memiliki keberhasilan yang sama dalam mencapai penggunaan teknologi digital yang lebih mendalam. Pekerjaan sebelumnya mengungkapkan bahwa TIK saja tidak menciptakan nilai; itu perlu menjadi bagian dari proses penciptaan nilai bisnis dan harus diselaraskan dengan faktor-faktor organisasi secara sinergis (Leischnig et al., 2016).

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut pemahaman Sasono dan Purwaningsih (2015) adalah sesuatu yang memengaruhi seberapa banyak para karyawan memberikan kontribusi dari segi kuantitas dan kualitas output dari pekerjaan yang mereka lakukan, lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan output, kehadiran karyawan, dan lain sebagainya. Kinerja karyawan menurut Arifin *et al.* (2015) adalah kualitas dan kuantitas pencapaian pekerjaan yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi.

e. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Olahan Data Peneliti

f. Hipotesis Penelitian

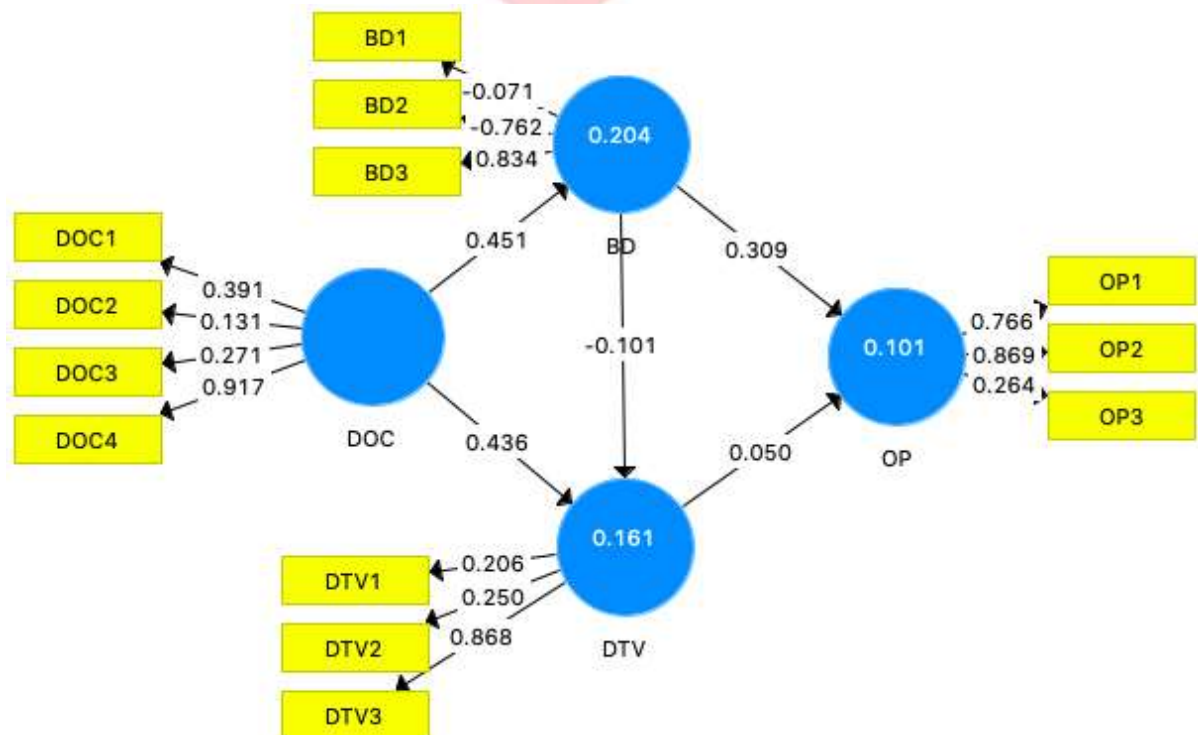
Hipotesis pada penelitian ini yaitu, “Terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung.”

g. Metode Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung. Sebanyak 55 responden terpilih menjadi sampel pada penelitian ini. Metode untuk mengolah data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan aplikasi SmartPLS.

3. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Terdapat 3 variabel yang dapat diukur dengan 13 indikator dalam penelitian ini. Berdasarkan metode *Partial Least Square* berikut gambar diagram jalur *full model*:



Gambar 3.1 Outer Model

a. Validitas Konvergen

Berikut merupakan hasil uji validitas konvergen yang meliputi *loading factor* dan nilai AVE pada masing-masing variabel penelitian.

a. Tabel 1 Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Faktor	P Values	Kesimpulan
Business Organization	BD1	0,071	0,000	Tidak Valid
	BD2	0,762	0,000	Valid
	BD3	0,864	0,000	Valid
Digital Organization	DOC1	0,391	0,000	Tidak Valid
	DOC2	0,131	0,000	Tidak Valid

onal Culture	DOC3	0,271	0,000	Tidak Valid
	DOC4	0,917	0,000	Valid
Digital Technologies Value Development	DTV1	0,206	0,000	Tidak Valid
	DTV2	0,250	0,000	Tidak Valid
	DTV3	0,868	0,000	Valid
Organizational Performance	OP1	0,766	0,000	Valid
	OP2	0,869	0,000	Valid
	OP3	0,264	0,000	Tidak Valid

Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa tak semua indikator memiliki *loading factor* lebih besar dari 0,5 dan nilai AVE > 0,5 maka beberapa indikator tidak valid, yaitu BD1, DOC1, DOC2, DOC3, DTV1, DTV2, dan OP3. Namun, pengolahan data tetap dilanjutkan setelah menghapus semua indikator yang tidak valid.

Reliability atau *internal consistency reliability* yaitu mengukur seberapa besar variabel indikator meningkat pada saat variabel laten meningkat. Kriteria yang digunakan adalah *Composite Reliability* (CR) dan juga *Cronbach's Alpha* (CA).

b. Uji Fit Model Struktural

a. Tabel 2 Uji Fit Model Struktural

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.087	0.088
d_ ULS	1.163	1.192
d_ G	0.839	0.856
Chi-Square	482.029	487.701
NFI	0.719	0.716

Menurut Schreiber *et al.* (2006), sebelum melanjutkan ke analisis model struktural, kita harus mengukur kesesuaian model (*Fit Model*) dihitung dengan menganalisis standar *root-square residual* (SRMR), yaitu standar yang dikemukakan oleh Henseler *et al.* (2015). Penulis menemukan bahwa nilai SRMR adalah 0,087. Nilai SRMR apa pun yang kurang dari 0,10 dan lebih dari 0,08 menunjukkan kesesuaian model yang baik (Henseler *et al.*, 2015; Hu dan Bentler, 1999).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Budaya organisasi digital (DOC) dengan koefisien jalur sebesar 0,451 dan 0,436 mempengaruhi manajemen bisnis digital (BD) dan pengembangan nilai digital (DTV), kemudian variabel manajemen bisnis digital (BD) dan pengembangan nilai digital (DTV) sama-sama berpengaruh positif pada kinerja organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0,309 dan 0,050.
- Satu-satunya hubungan yang mengandung nilai negatif adalah manajemen bisnis digital (BD) yang ternyata tak berhubungan pada pengembangan nilai digital (DTV), terlihat dari nilai koefisien yang negatif, yaitu di angka -1,101.

REFERENSI

- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor wilayah Sumatera Utara Medan. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 2(1), 14-25.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Leischnig, A., Woelfl, S., Ivens, B.S., 2016. When does digital business strategy matter to market performance? In: Thirty Seventh International Conference on Information Systems. Dublin.
- Amir, M. T. (2017). Perilaku Organisasi. *Jakarta: kencana*.
- Salo, J., 2006. Business relationship digitisation: what do we need to know before embarking on such activities? *J. Electron. Comm. Organ.* 4 (4), 75–93.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif – Pengembangan Hipotesis dan Pegujiannya Menggunakan SmartPLS*. Yogyakarta: CV Andi OFFSET.