



Pengaruh Sistem Digital, Strategi SDM, dan Perbedaan Generasi Terhadap Kinerja Karyawan

Supriyanto Supriyanto¹, Wenny Desty Febrian²

Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara

Corresponding author : Wenny Desty Febrian

Email : supriyantoexcellent97@gmail.com

Submit : 20 Juli 2023 Review : 14 November 2023 Accept : 14 Januari 2024 Publish : 31 Januari 2024

Abstrak

Di era saat ini, saat pandemi COVID-19 pada awal tahun 2020 perkembangan teknologi berkembang sangatlah pesat, hampir seluruh industri di segala bidang memasuki era digital baik di industri mikro maupun makro. Seiring berkembangnya teknologi yang semakin cepat, lambat laun sebagian pekerjaan yang hanya bisa dilakukan manusia mulai tergantikan oleh teknologi yang semakin canggih tahun demi tahunnya. Hal ini merupakan era dimana pola bekerja tidak lagi dilakukan secara tradisional, melainkan memasuki era modern/digital. Dimana para pekerja harus dapat menyesuaikan proses tersebut sehingga dapat mengikuti perkembangan zaman & bisa bersaing pada era digital ini. Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya dinamika dengan implementasi sistem digital, strategi SDM yang perlu dilakukan dan perbedaan generasi yang ada yang mencakup dalam studi manajemen SDM yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Data yang diolah merupakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan teknik *sampling jenuh*. Dari 42 karyawan yang seluruhnya merupakan respondennya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari sistem digital terhadap kinerja karyawan. Sistem Digital juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta perbedaan generasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, Sistem Digital, Strategi SDM, Perbedaan Generasi

Abstract

In the current era, during the COVID-19 pandemic in early 2020, technological developments developed very rapidly, almost all industries in all fields entered the digital era, both in the micro and macro industries. As the development of technology is getting faster, gradually some of the work that can only be done by humans is starting to be replaced by technology that is getting more sophisticated year after year. This is an era where work patterns are no longer carried out traditionally, but enter the modern/digital era. Where workers must be able to adjust the process so that they can keep up with the times & can compete in this digital era. The phenomenon in this study is the dynamics with the implementation of digital systems, HR strategies that need to be carried out and existing generational differences which include HR management studies that companies

need to pay attention to. This type of research is quantitative research using descriptive methods. The processed data is primary data obtained from the results of distributing questionnaires with saturated sampling techniques. Of the 42 employees who are all respondents. Data analysis was carried out using the SPSS Version 26 program. The results showed that there was a positive influence from digital systems on employee performance. Digital systems also have a positive effect on employee performance, and generational differences also have a positive effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Digital Systems, HR Strategy, Generational Differences

Pendahuluan

Menurut (Maarif, 2020) suatu perusahaan dalam menjajaki pertumbuhan teknologi, pula turut bertanggung jawab selaku wadah untuk karyawannya guna bisa berkembang, serta bisa membiasakannya dengan era digital disaat ini sesuai dengan kompetensi yang diperlukan untuk menunjang perusahaan supaya bisa melakukan kegiatan usahanya. Dari segi Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan wajib melaksanakan investasi SDM serta mempersiapkan strategi SDM dengan tujuan supaya SDM yang di hasilkan memiliki mutu yang baik.

Menurut (OJK, 2020) indusutri Perbankan ialah salah satu zona bisnis yang telah menerapkan konsep sistem digital dengan memanfaatkan teknoglogi digital. Sebagian besar pekerjaan frontliner ataupun back-office telah banyak yang bergeser dengan teknologi digital. Sistem digital yang ada di industri perbankan hendak jadi transisi yang sangat berarti di industri manapun.

Untuk mendukung adanya perubahan sistem digital maka suatu perusahaan perlu melakukan strategi SDM supaya dapat mengikuti perkembangan teknologi yang ada, karena adanya perbedaan generasi di setiap perusahaan.

Menurut (Maarif, 2020) bahwa Startegi SDM yang dapat di lakukan suatu perusahaan untuk meningkatkan kinejra karyawan ini, dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1. Strategi SDM



Sumber : (Maarif, 2020)

Salah satu industri perbankan yang menerapkan sistem digital ini yaitu dimana lokasi penelitian ini di lakukan yaitu di PT. Bank Central Asia Tbk. Penerapan sistem digital di bank BCA ini tidak lepas dari dinamika persoalan yang ada dari segi sistem digital itu sendiri, strategi SDM-nya dan bahkan perbedaan antar generasi yang menjadi variabel yang akan diteliti terhadap bagaimana kinerja karyawannya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif, sedangkan jenis dan sumber data yang digunakan merupakan data primer yang peroleh dan diolah sendiri oleh peneliti dari objeknya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari bank BCA KCP Pluit Kencana dengan jumlah 42 karyawan, dengan sampel yang digunakan merupakan seluruh anggota populasi dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mencari informasi dari penelitian terdahulu untuk dijadikan dasar teori dan acuan dalam mengolah data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2013) bahwa alat pengumpulan data dapat berbentuk testing dan nontesting. Untuk perangkat non tes dapat berupa angket/kuisisioner, observasi dan wawancara. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa teknik pengumpulan data yang non tes yaitu angket/kuisisioner. Pengumpulan data ini diperlukan untuk analisis data dalam penelitian ini. Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya, yang nantinya dapat dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 sehingga menghasilkan suatu model yang layak dan hasil yang mudah di pahami.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,708	0,3044	Valid
	Y1.2	0,520	0,3044	Valid
	Y1.3	0,647	0,3044	Valid
	Y1.4	0,636	0,3044	Valid
	Y1.5	0,533	0,3044	Valid
Sistem Digital	X1.1	0,746	0,3044	Valid
	X1.2	0,684	0,3044	Valid
	X1.3	0,628	0,3044	Valid
	X1.4	0,561	0,3044	Valid
	X1.5	0,622	0,3044	Valid
Strategi SDM	X2.1	0,661	0,3044	Valid
	X2.2	0,564	0,3044	Valid
	X2.3	0,689	0,3044	Valid
Perbedaan Generasi	X3.1	0,575	0,3044	Valid

X3.2	0,539	0,3044	Valid
X.3.3	0,436	0,3044	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, (2023)

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$), di mana n adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yaitu 42 dan besarnya df dapat dihitung $df = 42 - 2 = 40$, dengan tingkat signifikansi = 0.05, dan r tabel = 0.3044 (r tabel pada $df = 40$ (dengan uji dua sisi)).

Berdasarkan table diatas menunjukkan dari masing-masing item pernyataan pada setiap variabel baik independen maupun dependen ternyata memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel maka datanya yang didapat dilapangan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,890	16

Sumber : Data Olahan SPSS, (2023)

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpa* > 0,60. Berdasarkan tabel diatas bahwa 16 pernyataan dari variabel yang di teliti memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dapat di simpulkan bahwa dari 16 pernyataan dari variabel dalam penelitian ini bisa dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,46888716
Most Extreme Differences	Absolute	0,115
	Positive	0,079
	Negative	-0,115
Test Statistic		0,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 ^c

Sumber : Data Olahan SPSS, (2023)

Metode uji normalitas yang digunakan untuk menguji normalitas ini yaitu dengan *Kolmogorov-Sminov* (KS).Sebuah data di katakan terdistribusi normal apabila nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Dari data tabel diatas bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 yaitu sebesar 0,188. Sehingga dapat di simpulkan bahwa data penelitian ini bisa dikatakan tersditribusi normal.

Uji F dan Uji t

Untuk mengetahui ketepatan keterikatan antara variabel bebas dan variabel terikat maka dalam penelitian ini dilakukan dengan uji F dan uji t. Dimana Uji F yaitu uji yang dilakukan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Sedangkan uji t untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, yang dianggap konstan. Untuk detail dari hasil uji F dan uji t ini, bisa di lihat pada tabel hasil uji F dan uji t di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	158,013	3	52,671	22,625	.000 ^b
	Residual	88,463	38	2,328		
	Total	246,476	41			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAN

b. Predictors: (Constant), PERBEDAAN GEENERASI, SISTEM DIGITAL, STRATEGI SDM

Sumber : Data Olahan SPSS, (2023)

Dari tabel diatas bahwa nilai sig < 0,05 yaitu sebesar 0,000, dan F hitung > F tabel (F tabel = 2,85) yaitu sebesar 22,625. Sehingga sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat di simpulkan bahwa variabel X1,X2,X3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (hipotesis diterima).

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,483	2,255		1,544	0,131		
	SISTEM DIGITAL	0,277	0,083	0,388	3,352	0,002	0,705	1,418
	STRATEGI SDM	0,330	0,136	0,283	2,429	0,020	0,697	1,434
	PERBEDAAN GEENERASI	0,576	0,146	0,399	3,933	0,000	0,916	1,091

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAN

Sumber : Data Olahan SPSS, (2023)



Dari tabel diatas bahwa apabila nilai sig < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh X terhadap Y (hipotesis diterima). Berdasarkan tabel tersebut di ketahui nilai sig pada variabel sistem digital (X1) < 0,05 yaitu sebesar 0,002 dan t hitung > t tabel (t tabel = 2,02439) maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh sistem digital (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk nilai sig pada variabel strategi SDM (X2) < 0,05 yaitu sebesar 0,020 dan t hitung > t tabel (t tabel = 2,02439) maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh strategi SDM (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya nilai sig pada variabel perbedaan generasi < 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan t hitung > t tabel (t tabel = 2,02439) maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh perbedaan generasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis SPSS pada Pengaruh Sistem Digital (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bahwa baik secara simultan atau parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Dengan kata lain pada penelitian ini Sistem Digital (X1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis SPSS pada Pengaruh Strategi SDM (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bahwa baik secara simultan atau parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Dengan kata lain pada penelitian ini Strategi SDM (X2) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis SPSS pada Pengaruh Perbedaan Generasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bahwa baik secara simultan atau parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Dengan kata lain pada penelitian ini Perbedaan Generasi (X3) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) .

Sedangkan hasil analisis SPSS pada Pengaruh Sistem Digital (X1), Strategi SDM (X2), dan Perbedaan Generasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bahwa baik secara simultan atau parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima. Dengan kata lain pada penelitian ini Sistem Digital (X1), Strategi SDM (X2), dan Perbedaan Generasi (X3) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) .

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Sistem Digital, Strategi SDM, dan Perbedaan Generasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BCA – KCP Pluit Kencana), maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Sistem Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baiknya sistem digital maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Strategi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baiknya strategi SDM yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Serta perbedaan generasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Daftar Pustaka

- Agarwal, R., Gao, G., DesRoches, C., & Jha, A. K. (2010). Research commentary—The digital transformation of healthcare: Current status and the road ahead. *Information Systems Research*, 21(4), 796-809.
- Bennington, L. (2010). Review of human resource management trends and practices in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 23(3).
- Boughzala, I., & Daghfous, A. (2021). Managing knowledge workers: The role of extrinsic motivation and generational differences. *Journal of Knowledge Management*, 25(6), 1486–1509.
- Ekhsan, M., Badrianto, Y., & Suwandi, S. (2023). Digital Talent on Employee Retention: the Role of Employee Engagement as Mediation. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(10), e1121-e1121.
- Gellatly, I. R., Hunter, K. H., Currie, L. G., & Irving, P. G. (2009). HRM practices and organizational commitment profiles. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(4), 869-884.
- Intradewa, R., & Prameswari. (2021). Pengaruh perbedaan generasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 6(1), 137-148.
- Ivanova, M., & Chong, S. (2019). Work alienation in the context of digital transformation of labor process. *SAGE Open*, 9(2), 215824401985563.
- Lentera, R. A., Nugraha, A. C., & Sulisyowati, E. (2021). Pengaruh strategi human resource management terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 6(2), 294-301.
- Lindley, J. K., & Sparks, L. (2002). Performance management in a changing context: Mercedes-Benz all activity vehicle (AAV) plant in the United States. *Human Resource Management*, 41(4), 411–430.
- Suhartini, L., Kurniawati, Y., & Khoiriah, U. (2021). Peran sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 23(2), 86-93.
- Suparno, E., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2020). Soft skills dan hard skills dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Industri Kreatif dan Kewirausahaan*, 3(1), 63-70.