

PENGARUH SISTEM DIGITALISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MANDIRI LOMBOK

Cindy Cornelia^{1*}, M. Gaza Algifani², Baiq Dinna Widiyasti³, Putri Amalia Wardi⁴

¹ Department of Management, Faculty of Economy and Business, Bumigora University

² Department of Management, Faculty of Economy and Business, Bumigora University

³ Department of Management, Faculty of Economy and Business, Bumigora University

⁴ Department of Management, Faculty of Economy and Business, Bumigora University

E-Mail:

¹ cindycornelia320@gmail.com

² algifanigaza12@gmail.com

³ baiqdinna@universitasbumigora.ac.id

⁴ putri.amalia@universitasbumigora.ac.id

ABSTRACT

Teknologi berkembang dengan sangat cepat, memungkinkan penggunaan layanan elektronik dan meningkatkan kemampuan interaktif dalam berbagai aspek kehidupan. Karyawan bank yang beradaptasi dengan teknologi digital dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan layanan yang lebih efektif dan efisien kepada nasabah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis dampak digitalisasi perbankan terhadap kualitas kinerja karyawan pada Bank Mandiri di Lombok. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Bank Mandiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan data yang diperoleh menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada 37 responden. Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa sistem digitalisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena menawarkan berbagi kemudahan yang berdampak pada efisiensi waktu. Namun disatu sisi karyawan harus beradaptasi dengan pengembangan sistem digitalisasi yang berkembang pesat agar karyawan Bank Mandiri dapat berdampingan dengan sistem digitalisasi yang terus berkembang dalam dunia perbankan saat ini.

ARTICLE INFO

Keywords:

Bank; Kinerja Karyawan; Sistem Digitalisasi

Article History

Submitted:
17-06-2024
Accepted:
23-07-2024
Published:
02-01-2025

Corresponding Author:

Cindy Cornelia, cindycornelia320@gmail.com

1. INTRODUCTION

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi bagian integral dari kehidupan manusia modern. Era digital ini telah membawa perubahan yang signifikan dalam cara manusia berinteraksi, bekerja, dan memenuhi kebutuhan. Dalam beberapa dekade terakhir, teknologi telah berkembang dengan sangat cepat, memungkinkan penggunaan layanan elektronik <https://e.journal.titannusa.org/index.php/economist>

dan meningkatkan kemampuan interaktif dalam berbagai aspek kehidupan (Suciaji et al., 2023). Dalam konteks bank, digitalisasi layanan dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan bank yang beradaptasi dengan teknologi digital dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan layanan yang lebih efektif dan efisien kepada nasabah. Namun, perubahan ini juga dapat membawa tantangan bagi karyawan, seperti meningkatnya beban kerja dan perluasan wewenang yang memerlukan keahlian digital yang lebih baik (Pertiwi, 2018).

Digitalisasi perbankan adalah proses perubahan teknologi yang memungkinkan bank untuk mentransfer seluruh layanan ke dalam berbagai platform digital, menciptakan budaya digital, dan meningkatkan layanan kepada nasabah dengan cara yang lebih efisien dan efektif (Safitri, 2023). Dengan demikian, digitalisasi perbankan membantu bank untuk tetap relevan dan meningkatkan profitabilitas perusahaan dalam era teknologi digital (Maharani, 2022). Digitalisasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga memungkinkan karyawan memberikan layanan yang lebih cepat dan responsif kepada nasabah (Nugroho, 2021).

Namun, transisi ke digitalisasi juga menghadirkan tantangan yang cukup besar. Peningkatan beban kerja menjadi salah satu isu yang signifikan. Karyawan bank sering kali harus menangani lebih banyak tugas karena otomatisasi dan integrasi sistem yang baru, yang memerlukan waktu dan upaya tambahan untuk belajar dan menyesuaikan diri. Selain itu, dengan meningkatnya kompleksitas pekerjaan, ada tekanan untuk selalu mengikuti perkembangan teknologi terbaru, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan di kalangan karyawan (Rahmawati, 2020).

Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, manajemen bank perlu menerapkan strategi yang efektif dalam mengelola perubahan. Salah satu pendekatan yang penting adalah menyediakan program pelatihan berkelanjutan yang berfokus pada pengembangan keterampilan digital. Pelatihan ini harus dirancang tidak hanya untuk meningkatkan kompetensi teknis karyawan, tetapi juga untuk membantu mereka mengelola stres dan adaptasi terhadap perubahan (S. Handayani, 2019). Keberhasilan digitalisasi perbankan sangat bergantung pada bagaimana bank dapat mengelola perubahan dan mendukung karyawan mereka dalam proses ini. Dengan strategi yang tepat, bank dapat memastikan bahwa digitalisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memberdayakan karyawan untuk memberikan layanan yang unggul kepada nasabah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem digitalisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Lombok.

1.1 Sistem Digitalisasi

Digitalisasi adalah proses konversi informasi analog ke dalam format digital menggunakan teknologi. Proses ini melibatkan penggunaan perangkat keras dan perangkat lunak untuk mengubah informasi analog menjadi informasi digital, seperti gambar, suara, dan video, sehingga dapat disimpan, diolah, dan didistribusikan secara efektif (Putri et al., 2022).

1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Ahmad Gani, 2020).

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pertiwi, W., (2018) yang berjudul "Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan" Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem digitalisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Cabang Majalengka.

2. METHOD

2.1 Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan penelitian dengan jenis penelitiann asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, hubungan kausal adalah hubungan bersifat sebab akibat. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari tangan pertama oleh peneliti, biasanya melalui metode pengumpulan data seperti kuesioner atau wawancara (Desthian, 2022).

2.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada beberapa cabang Bank Mandiri di Lombok, seperti Bank Mandiri Cakranegara, Bank Mandiri Mujur dan Bank Mandiri Ampenan. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada akhir bulan Mei 2024 sampai dengan pertengahan bulan Juni 2024.

2.3 Jenis Data

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam angka, di mana nilai numerik bisa besar atau kecil. Nilai numerik mungkin sesuai dengan kategori atau label tertentu. Data kuantitatif dapat diperoleh dengan melakukan survey untuk mendapatkan jawaban berupa angka (L. T. Handayani, 2023).

2.4 Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari tangan pertama oleh peneliti, biasanya melalui metode pengumpulan data seperti kuesioner atau wawancara (Desthian, 2022). Untuk penelitian ini, data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden yang dilakukan secara online menggunakan google Forms.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner berisikan serangkaian pertanyaan yang diberikan kepada responden secara tidak langsung melalui google forms. Teknik mengumpulkan data dengan kuesioner dipilih karena dianggap efisien, cepat, dan murah (Ferdianto, 2023).

2.6 Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 21. Program SPSS merupakan perangkat lunak yang sangat populer dan luas digunakan dalam bidang penelitian sosial, ilmu kesehatan, pemasaran, dan berbagai disiplin ilmu lainnya yang memerlukan analisis statistik. SPSS menyediakan berbagai teknik analisis data, mulai dari analisis deskriptif, uji hipotesis, analisis korelasi, regresi linier, hingga analisis multivariat yang lebih kompleks.

3. RESULT AND DISCUSSION

Menurut Trianggana (2020) untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antar variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y), kita dapat menggunakan prosedur yang sesuai yaitu menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Metode ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel Sistem Digitalisasi (X) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.1 Regresi Linier Sederhana

Table 1. Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients						
Model		Unstrandardized Coefficients		Starndardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	24.123	7.591		3.178	0,003
	Digitalisasi	,641	,111	,700	5.796	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Source: Data diolah SPSS versi 22, 2024

Dari Tabel 1. diatas maka dapat dirumuskan regresi linier sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 24,123 + 641 X$$

Y adalah kinerja karyawan sedangkan X adalah sistem digitalisasi. Dari persamaan di atas, dapat dianalisis beberapa hal antara lain:

1. Konstanta sebesar 24,123 menyatakan bahwa jika tidak ada Sistem Digitalisasi (X) maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 24,123.
2. Koefisien regresi X sebesar 641 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% tingkat Sistem Digitalisas (X), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 641.

3.2 Uji Hipotesis

3.2.1 Uji T

Uji T adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan antara rata-rata dua kelompok sampel (Magdalena & Krisanti, 2019). Uji T mengukur perbedaan rata-rata dengan mempertimbangkan variasi data dan ukuran sampel, sehingga memungkinkan peneliti untuk membuat inferensi tentang populasi berdasarkan sampel yang diuji. Hasil uji T pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 2. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients						
Model		Unstrandardized Coefficients		Starndardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	24.123	7.591		3.178	0,003
	Digitalisasi	,641	,111	,700	5.796	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Source: Data diolah SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel 2 yang disajikan dalam gambar, hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T menunjukkan bahwa variabel digitalisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Ini menandakan bahwa ada pengaruh signifikan dari digitalisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 5,796 lebih besar dari nilai t-tabel, memperkuat hasil bahwa hipotesis alternatif (H1) diterima. Dengan kata lain, digitalisasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di Bank Mandiri Lombok, yang

berarti digitalisasi yang diterapkan berhasil memberikan dampak positif pada produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.

4. CONCLUSION

Berdasarkan uraian pembahasan di atas dilakukan uji validitas dengan 37 responden menggunakan SPSS 22, semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2673). Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Sistem Digitalisasi (0,843) dan Kinerja Karyawan (0,805) lebih besar dari nilai kritis (0,60). Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa sistem digitalisasi memiliki pengaruh sebesar 47,5% terhadap kinerja karyawan (R Square = 0,475), dengan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut (nilai R = 0,700). Hasil uji hipotesis (uji T) memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa sistem digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga hipotesis H_1 diterima. Penulis menyarankan untuk agar peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebesar 52,5%.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak manajemen Bank Mandiri Cabang Cakeranegara, Mujur, dan Ampenan yang telah membantu dalam banyak hal.

REFERENCES

- Ahmad Gani. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar. In *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 7 no.1* (pp. 220–228). <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/151>
- Desthian, R. (2022). *Data Primer: Pengertian, Fungsi, Contoh, dan Cara Mendapatkannya*. DetikNews.
- Handayani, L. T. (2023). *Buku Ajar Implementasi Teknik Analisis Data Kuantitatif (Penelitian Kesehatan)*. PT. Scifintech Andrew Wijaya.
- Handayani, S. (2019). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. <https://E-Journal.Uniflor.Ac.Id/>.
- Magdalena, R., & Angela Krisanti, M. (2019). Analisis Penyebab dan Solusi Rekonsiliasi Finished Goods Menggunakan Hipotesis Statistik dengan Metode Pengujian Independent Sample T-Test di PT.Merck, Tbk. *Jurnal Tekno*, 16(2), 35–48. <https://doi.org/10.33557/jtekno.v16i1.623>
- Maharani, C. S., & Bandung, K. (2022). *Pengaruh Influencer Review Dan Customer Review*. 11(2).
- Nugroho, A. (2021). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. <https://Ejournal3.Undip.Ac.Id/>.
- Pertiwi, W., & Nurhikmah, F. (2018). Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin 2018*, 1(September), 187–191. <http://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/288/244>
- Putri, O. A., Hariyanti, S., & Kediri, I. (2022). Review Artikel: Transformasi Digital Dalam Bisnis Dan Manajemen. *Proceedings of Islamics Economics, Business, and Philanthropy*, 1(1), 135–166. <https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/proceedings>
- Putri, V. R., & Ferdianto. (2023). *Teknik Pengumpulan Data—Kuesioner*. BINUS University.

- Rahmawati, D. (2020). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Https://Ojs.Unud.Ac.Id/*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Trianggana, D. A. (2020). a Peramalan Jumlah Siswa-Siswi Melalui Pendekatan Metode Regresi Linear. *Jurnal Media Infotama*, 16(2), 115–120. <https://doi.org/10.37676/jmi.v16i2.1149>