



PENGARUH DIGITALISASI SISTEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR DESA PEDUNGAN

Anak Agung Istri Agung Ovy Dwijyanthi¹, Kadek Intan Rusmayanthi²,
Tjokorda Gde Agung Wijaya Kesuma Suryawan³
^{1,2,3} Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia
ovy.dwijyanthi@unr.ac.id¹, intan.rusmayanthu@unr.ac.id², tjokagungwk@gmail.com³

Abstrak: Dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak digitalisasi sistem terhadap kinerja staf di Kantor Desa Pedungan. Salah satu bentuk modernisasi tata kelola yang berpotensi meningkatkan produktivitas dan moral di tempat kerja adalah digitalisasi bagian administrasi dan absensi dari sistem. Sebanyak tiga puluh lima pekerja disurvei dalam penelitian kuantitatif ini dengan menggunakan metode sampel jenuh. Untuk menilai hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel, data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan teknik Partial Least Squares (PLS). Menurut temuan penelitian, digitalisasi sistem secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan ($\beta = 0,516$) serta berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,795$). Komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,385$) dan terbukti memediasi hubungan antara digitalisasi sistem dan kinerja karyawan ($\beta = 0,306$). Nilai R^2 sebesar 0,731 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dengan baik. Selain meningkatkan efisiensi teknis, temuan ini menunjukkan bahwa transformasi digital di tempat kerja sangat berkontribusi pada budaya kerja yang sehat dengan membuat karyawan lebih terlibat dalam kesuksesan perusahaan. Temuan dari penelitian ini memiliki implikasi praktis dalam upaya peningkatan kinerja staf di lingkungan pemerintahan desa melalui pengembangan dan implementasi teknologi digital.

Kata Kunci: *digitalisasi sistem, kinerja karyawan, komitmen organisasi.*

With organizational commitment as a mediating variable, this study aims to examine the impact of system digitalization on staff performance at the Pedungan Village Office. One form of governance modernization that has the potential to improve productivity and workplace morale is the digitalization of the administrative and attendance sections of the system. A total of thirty-five workers were surveyed in this quantitative study using a saturated sampling method. To assess the direct and indirect relationships between variables, data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) technique. According to the study findings, system digitalization significantly improves employee performance ($\beta = 0.516$) and has a positive effect on organizational commitment ($\beta = 0.795$). Organizational commitment also has a significant effect on employee performance ($\beta = 0.385$) and is proven to mediate the relationship between system digitalization and employee performance ($\beta = 0.306$). The R^2 value of 0.731 indicates that the model is able to explain variations in employee performance well. In addition to improving technical efficiency, these findings indicate that digital transformation in the workplace significantly contributes to a healthy work culture by making employees more involved in the company's success.

The findings of this study have practical implications for improving staff performance in village government through the development and implementation of digital technology.

Keywords: *system digitalization, employee performance, organizational commitment.*

PENDAHULUAN

Layanan publik di era digital modern dituntut untuk lebih efisien, responsif, dan transparan. Khususnya pada tingkat pemerintahan desa, implementasi digitalisasi masih menghadapi berbagai keterbatasan sehingga menjadi isu yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Perkembangan teknologi dalam Revolusi Industri 4.0 telah mendorong transformasi dalam berbagai sektor, termasuk pemerintahan desa. Pada tingkat pemerintahan desa, digitalisasi menjadi tantangan sekaligus peluang dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Digitalisasi memungkinkan pengelolaan data yang lebih akurat, terintegrasi, dan real-time sehingga dapat mendukung kinerja aparatur desa. (Dessler, 2017) menunjukkan bahwa sumber daya manusia mencakup lebih dari sekadar perekrutan dan pembayaran pekerja; itu juga termasuk pelatihan, tinjauan kinerja, dan memastikan setiap orang aman dan diperlakukan secara adil di tempat kerja.

Sumber daya manusia modern memberikan penekanan yang sama pada administrasi administratif dan pelatihan pekerja dalam kemampuan digital. Kemajuan teknologi telah membuat otoritas desa perlu memenuhi tuntutan konstituen mereka dengan cara yang lebih tepat waktu, efektif, dan adil ((Ma'wa dkk., 2025). Sejumlah elemen, termasuk kemahiran karyawan dalam teknologi, aksesibilitas alat-alat yang diperlukan, dan kualitas sistem yang mendukung pekerjaan mereka, memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan (Syahrani dkk., 2025). Keahlian terutama berkaitan dengan pemahaman sistem kerja yang berbasis digital, sedangkan kompetensi di sini mencakup kemampuan teknis. Syahrani dkk. (2025) menemukan bahwa salah satu cara untuk membuat layanan publik lebih praktis dan transparan adalah dengan mengubah praktik ketenagakerjaan.

Digitalisasi sistem memungkinkan peningkatan efisiensi kerja serta pengelolaan data yang lebih akurat dan terintegrasi. Dampak digitalisasi terhadap kinerja karyawan tidak selalu konsisten, karena dalam beberapa kondisi tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan, menurut studi yang dikutip oleh Rossa Gelina, (2024). Kinerja karyawan mungkin tidak langsung terpengaruh oleh transformasi digital ini kecuali ada juga komitmen yang lebih kuat dari dalam perusahaan. Karyawan yang berkomitmen pada organisasinya akan tetap loyal sepanjang waktu (Allen & Meyer, 1991). Digitalisasi mengarah pada peningkatan kinerja karyawan,

dengan komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut (Pakpahan dkk., 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh digitalisasi, kompetensi, dan komitmen organisasi (Situmorang dkk., 2023). (Idris dkk., 2025)mencapai kesimpulan serupa, menyatakan bahwa pengembangan SDM tidak selalu secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi komitmen organisasi memainkan fungsi mediasi yang kuat dan substansial. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan dan dedikasi karyawan memengaruhi keberhasilan digitalisasi.

Di kantor desa saat ini, sistem absensi yang digunakan masih mengandalkan teknologi *fingerprnt*. Namun, penggunaan sistem ini belum berjalan secara maksimal karena sering mengalami kendala teknis seperti eror pada alat *fingerprnt*. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi digitalisasi pada tingkat pemerintahan desa memiliki karakteristik permasalahan yang berbeda dibandingkan organisasi lainnya. Akibatnya, beberapa karyawan tidak tercatat kehadirannya secara akurat sesuai dengan waktu sebenarnya mereka masuk atau keluar kantor. Selain itu, pengajuan izin atau ketidakhadiran karyawan masih dilakukan secara manual dan seringkali hanya melalui komunikasi informal seperti WhatsApp antar sesama karyawan. Hal ini menyebabkan pencatatan kehadiran menjadi kurang terintegrasi. Kondisi ini menimbulkan tantangan dalam menjaga validitas data absensi serta menghambat kelancaran administrasi kepegawaian di kantor desa. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi digitalisasi pada tingkat pemerintahan desa memiliki karakteristik permasalahan yang berbeda dibandingkan organisasi lainnya.

Penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada pengaruh digitalisasi terhadap kinerja karyawan di sektor perusahaan atau instansi pemerintah skala besar. Namun, kajian pada tingkat pemerintahan desa masih terbatas, khususnya yang mengkaji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Selain itu, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa digitalisasi tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa adanya dukungan faktor internal seperti komitmen organisasi.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji hubungan antara digitalisasi sistem, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dalam konteks pemerintahan desa. Berdasarkan fenomena dan gap teori di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Digitalisasi Sistem Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Desa Pedungan”.

TINJAUAN LITERATUR

Landasan Teori

Technology Acceptance Model (TAM)

Teori *Technology Acceptance Model* yang dikemukakan oleh (Davis, 1989) menjelaskan bahwa penerimaan terhadap sistem digital dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu *perceived usefulness* dan *perceived ease of use*. Dalam konteks organisasi, khususnya pada Kantor Desa Pedungan, persepsi kemudahan penggunaan sistem digital seperti aplikasi absensi online dan sistem arsip elektronik dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja karyawan.

Selain itu, kejelasan manfaat dan kemudahan penggunaan sistem digital menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan produktivitas kerja (Venkatesh & Bala, 2008). Dengan demikian, penerapan sistem digital yang mudah digunakan dan bermanfaat akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Resource-Based View (RBV) Theory

Menurut *Resource-Based View* (Barney, 1991), keunggulan organisasi terletak pada kemampuan dalam mengelola sumber daya internal yang dimiliki, termasuk kemampuan digitalisasi sistem dan kualitas sumber daya manusia. Digitalisasi yang efektif tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kemampuan karyawan dalam mengoperasikan dan memanfaatkan sistem tersebut secara optimal (Wade & Hulland, 2004). Dengan demikian, kombinasi antara sistem digital yang baik dan komitmen sumber daya manusia yang tinggi akan menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Social Exchange Theory

Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964) menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan bersifat timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan berupa sistem kerja yang efektif, termasuk digitalisasi, maka karyawan akan merespons dengan meningkatkan loyalitas dan kinerjanya.

Digitalisasi sistem yang mempermudah pekerjaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan (Cropanzano & Mitchell, 2005) yang menyatakan bahwa hubungan timbal balik yang positif akan mendorong peningkatan komitmen dan kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Digitalisasi Sistem terhadap Kinerja Karyawan

Digitalisasi sistem mampu meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses administrasi, serta mengurangi kesalahan dalam pengolahan data. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan sistem digital

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Rossa Gelina, 2024; Situmorang dkk., 2023)

H1: Digitalisasi sistem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Digitalisasi Sistem terhadap Komitmen Organisasi

Digitalisasi sistem juga berdampak pada aspek psikologis karyawan, khususnya komitmen organisasi. Ketersediaan sistem kerja yang modern dapat meningkatkan rasa keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Pakpahan dkk., 2024).

H2: Digitalisasi sistem berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih optimal dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi (Fadlurohman & Wajdi, 2022; Tresnawati dkk., 2024).

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Digitalisasi Sistem terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh digitalisasi sistem terhadap kinerja karyawan tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memperkuat hubungan antara digitalisasi dan kinerja karyawan (Pakpahan dkk., 2024; Situmorang dkk., 2023).

H4: Komitmen organisasi memediasi pengaruh digitalisasi sistem terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini disajikan pada Tabel berikut:

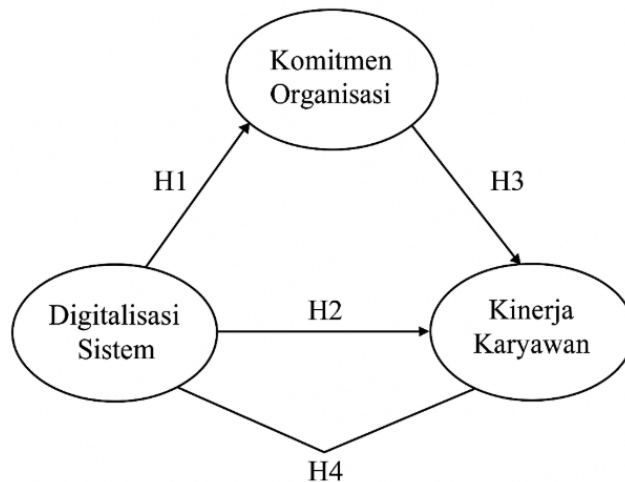
Tabel 1
Kajian Empiris Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Utama Penelitian	Relevansi terhadap Penelitian Ini
1	Bharadwaj et al. (2013)	<i>Digital Business Strategy: Toward a Next Generation of Insights</i>	Digitalisasi meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi	Mendukung H1
2	Rossa Gelina (2024)	<i>Pengaruh Digitalisasi terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri</i>	Pengaruh positif dan signifikan	Mendukung H1
3	Lasman Situmorang et al. (2023)	<i>Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Digitalisasi terhadap Kinerja</i>	Pengaruh signifikan simultan	Mendukung H1, H4
4	Naje (2024)	<i>The Challenges of Digital Transformation and Their Impact on Organizational Commitment</i>	Transformasi digital memperkuat loyalitas pegawai	Mendukung H2
5	Pakpahan et al. (2024)	<i>The Influence of Digital Culture, Coordination and Job Satisfaction on Employee Performance</i>	Komitmen memediasi pengaruh digitalisasi terhadap kinerja	Mendukung H4
6	Tresnawati et al. (2024)	<i>Komitmen Organisasi dan Kinerja Anggota Polri</i>	Pengaruh positif dan signifikan	Mendukung H3
7	Ismail Idris et al. (2023)	<i>Pengembangan SDM terhadap Kinerja dengan Komitmen sebagai Mediasi</i>	Komitmen berperan mediasi signifikan	Mendukung H4
8	Syahrani et al. (2025)	<i>Strategi Manajemen SDM di Era Digital</i>	Digitalisasi meningkatkan keterlibatan kerja SDM	Mendukung H1, H2

Sumber: (Diolah dari berbagai penelitian terdahulu, 2025)

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa digitalisasi sistem dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: (Dikembangkan penulis, 2025)

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara digitalisasi sistem sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Digitalisasi sistem diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi. Semakin baik penerapan sistem digital, maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara digitalisasi sistem, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Kantor Desa Pedungan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Desa Pedungan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel digitalisasi sistem, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, data juga dikumpulkan melalui observasi dan dokumentasi. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi serta literatur yang relevan dengan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan

reliabilitas, serta evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antar variabel dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,50 sehingga dinyatakan valid. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada variabel digitalisasi sistem, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan berada pada kisaran 0,690 hingga 0,740, yang menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, hasil uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi pada konstruknya dibandingkan konstruk lain.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa *nilai composite reliability* pada variabel digitalisasi sistem (0,916), komitmen organisasi (0,934), dan kinerja karyawan (0,870) berada di atas 0,70, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel juga berada di atas 0,70 yang menunjukkan konsistensi internal instrumen yang baik.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah selesainya uji model luar, yang juga dikenal sebagai evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural, yang juga dikenal sebagai uji model dalam, dilakukan. Anda dapat melihat nilai R-squared untuk semua variabel endogen pada Tabel 2.

Tabel 2
Nilai R-Square Variabel Endogen

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,731	0,724
Komitmen Organisasi (Z)	0,633	0,627

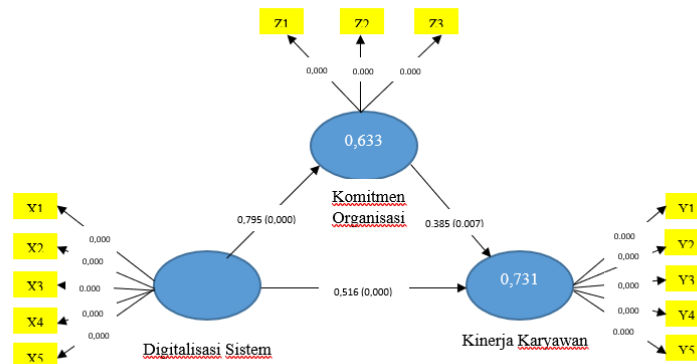
Sumber: (Hasil olah data, 2025)

Nilai R-square untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,731 menunjukkan bahwa digitalisasi sistem dan komitmen organisasi mampu menjelaskan 73,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Nilai R-square komitmen organisasi sebesar 0,633 menunjukkan bahwa digitalisasi sistem mampu menjelaskan 63,3% variasi komitmen organisasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Gambar 2
Hasil Pengujian Hipotesis



Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Variabel Penelitian	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV V)	P values	Ket.
Digitalisasi sistem -> Kinerja Karyawan	0,516	0,512	0,142	3,644	0,000	Positif & Signifikan
Digitalisasi sistem -> Komitmen Organisasi	0,795	0,802	0,045	17,509	0,000	Positif & Signifikan
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,385	0,390	0,142	2,723	0,007	Positif & Signifikan

Sumber: (Hasil olah data, 2025)

Hasil dari uji pengaruh langsung antara digitalisasi sistem, komitmen organisasi, dan kinerja kerja menunjukkan bahwa statistik t sebesar 3,644 dan koefisien 0,516 mengindikasikan bahwa digitalisasi sistem memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin cepat dan berhasil digitalisasi diimplementasikan dalam bisnis, semakin tinggi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Lebih lanjut Hasil pengujian menunjukkan bahwa digitalisasi sistem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem digital, maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, digitalisasi sistem juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yang berarti penerapan teknologi digital mampu meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Pengujian Mediasi (*Indirect Effect*)

Pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui peran komitmen organisasi sebagai variabel perantara.

Tabel 4
Hasil Uji *Indirect Effect*

Variabel Penelitian	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket.
Digitalisasi Sistem-> Komitmen Organisasi-> Kinerja Karyawan	0,306	0,313	0,117	2,615	0,009	Positif Siginifikan

Sumber: (Hasil olah data, 2025)

Melalui komitmen perusahaan, data menunjukkan hubungan tidak langsung yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara digitalisasi sistem dan kinerja karyawan. Koefisien 0,306, statistik t 2,615 (di atas batas kritis 1,96), dan nilai p 0,009 (di bawah 0,05) semuanya mengarah ke arah ini. Dengan kata lain, digitalisasi sistem memiliki efek ganda: meningkatkan kinerja karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan. Sederhananya, ketika alat digital berkualitas tinggi digunakan, pekerja merasa lebih terhubung dengan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Pembahasan

Pengaruh Digitalisasi Sistem Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi sistem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Pedungan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem digital, khususnya dalam absensi dan administrasi, mampu meningkatkan efisiensi kerja serta disiplin karyawan.

Hasil ini sejalan dengan konsep dalam *Technology Acceptance Model (TAM)* yang menyatakan bahwa persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan persepsi manfaat (*perceived usefulness*) akan mendorong individu dalam memanfaatkan teknologi secara optimal, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam konteks Kantor

Desa Pedungan, penggunaan sistem digital seperti absensi elektronik dan pengelolaan arsip berbasis teknologi memberikan kemudahan akses serta mempercepat proses kerja pegawai.

Pengaruh Digitalisasi Sistem terhadap Komitmen Organisasi

Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian (Bharadwaj dkk., 2013; Rossa Gelina, 2024; Situmorang dkk., 2023) yang menyatakan bahwa digitalisasi sistem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Dengan demikian, digitalisasi sistem tidak hanya berfungsi sebagai alat operasional, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Pengaruh Digitalisasi Sistem terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi sistem berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital tidak hanya berdampak pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek psikologis karyawan.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory*, yang menyatakan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan bersifat timbal balik. Ketika organisasi menyediakan sistem kerja yang modern dan memudahkan pekerjaan, karyawan akan merespons dengan meningkatkan loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi. Dalam hal ini, digitalisasi sistem dipersepsikan sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap karyawan.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Naje, 2024) yang menemukan bahwa transformasi digital dapat meningkatkan komitmen organisasi, terutama ketika didukung oleh kesiapan budaya organisasi. Dengan demikian, digitalisasi sistem mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi cenderung bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan *Resource-Based View (RBV)* yang menekankan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif. Komitmen organisasi sebagai bagian dari kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (Fadlurohman & Wajdi, 2022; Tresnawati dkk., 2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan sebagai pendorong internal yang memperkuat motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

Pengaruh Digitalisasi Sistem terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh digitalisasi sistem terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh digitalisasi tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Temuan ini memperkuat integrasi antara *Technology Acceptance Model (TAM)* dan *Social Exchange Theory*, di mana penerimaan teknologi yang baik akan meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi, yang selanjutnya mendorong komitmen dan berdampak pada kinerja. Selain itu, dalam perspektif *Resource-Based View (RBV)*, kombinasi antara kemampuan digital dan komitmen sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Nguyen dkk., 2022; Pakpahan dkk., 2024; Situmorang dkk., 2023) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara digitalisasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, keberhasilan implementasi digitalisasi sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu membangun komitmen karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digitalisasi sistem terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Kantor Desa Pedungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi sistem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh penerapan teknologi, tetapi juga oleh faktor manusia, khususnya tingkat komitmen organisasi. Dengan demikian, keseimbangan antara investasi teknologi dan penguatan aspek sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama di lingkungan pemerintahan desa. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pemerintah desa untuk

mengembangkan sistem digital yang terintegrasi, meningkatkan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan, serta membangun budaya kerja digital yang adaptif. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pelayanan publik.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur administrasi publik, khususnya dalam konteks pemerintahan lokal di negara berkembang. Studi ini menunjukkan bahwa digitalisasi sistem pada level pemerintahan desa tidak hanya berdampak pada aspek teknis, tetapi juga pada dimensi perilaku organisasi melalui peran mediasi komitmen organisasi. Temuan ini memperluas pemahaman mengenai implementasi transformasi digital di sektor publik skala kecil, yang selama ini masih relatif terbatas dalam kajian internasional.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil dan fokus pada satu lokasi penelitian, sehingga generalisasi hasil penelitian masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah serta mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks transformasi digital di sektor publik

SARAN

Temuan menunjukkan bahwa perangkat lunak absensi daring harus menggantikan mekanisme absensi sidik jari yang ada di kantor kelurahan. Tanpa memerlukan peralatan khusus seperti mesin sidik jari, solusi absensi digital ini memungkinkan pekerja untuk mencatat kehadiran secara efektif dan fleksibel melalui perangkat seluler atau laptop. Program daring menyederhanakan proses absensi, meningkatkan akurasi, dan memungkinkan administrator untuk dengan mudah melacak kemajuan secara real-time. Namun, kantor kelurahan harus menyediakan akses internet yang memadai untuk menjamin aplikasi absensi daring berjalan lancar. Koneksi internet yang andal dan cepat sangat penting agar sistem berfungsi optimal. Jika perusahaan ingin pekerjaannya lebih terlibat dalam kesuksesan perusahaan, mereka perlu memastikan bahwa infrastruktur jaringan tersedia dan terawat dengan baik sehingga semua orang dapat menggunakan sistem absensi. Selain itu, agar pekerja dapat memanfaatkan teknologi ini dengan benar, diperlukan instruksi singkat tentang cara menggunakan aplikasi absensi daring. Oleh karena itu, peningkatan akurasi pencatatan kehadiran, percepatan prosedur administrasi, dan dukungan substansial untuk kinerja karyawan di kantor kelurahan dapat dicapai dengan pemasangan sistem absensi berbasis daring yang didukung oleh kemampuan internet dan komitmen organisasi yang kuat.

REFERENSI

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Barney, J. (1991). Barney (1991) Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17 No. 1, 99–120.
- Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. (2013). *DIGITAL BUSINESS STRATEGY: TOWARD A NEXT GENERATION OF INSIGHTS* (Vol. 37, Nomor 2). http://misq.umn.edu/misq/article-pdf/37/2/471/2328/8_si_dbs_introduction.pdfbygueston14April2026
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology . *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 13(3), 319–339.
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management 15th Ed. In Fortune (15th ed.)*. Pearson Education.
- Fadlurohman, I. R., & Wajdi, M. F. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi di Kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Adisucipto Yogyakarta) (Skripsi). . *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Idris, I., Wahab Hasyim, A., & Haji, S. A. (2025). Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Komitmen Organisasi. Dalam *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 4, Nomor 2).
- Ma'wa, J., Choirunnisa, A., & Alkirom Wildan, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 4(2).
- Naje, M. Natiq. (2024). The challenges of digital transformation and their impact on organizational commitment, An Applied research at technical institute for administration/ middle technical university. *Al-Ghary Journal of Economic and Administrative Sciences*, 20(00), 1758–1782.
- Nguyen, P. T., Dang, T. T., & Hoang, L. H. (2022). The impact of digital transformation and leadership on organizational performance: Evidence from local governments in Vietnam. . *Public Organization Review*, 22(3), 537–552.

- Pakpahan, O., Puspitasari Sudarmo, A., & Pakpahan Manajemen, O. (2024). The influence of digital culture, coordination and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as a mediation variable. Dalam *International Journal on Social Sciences, Economics and Arts* (Vol. 14, Nomor 1).
- Rossa Gelina, V. R. P. (2024). Pengaruh digitalisasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk (Kantor Pusat Jakarta – Cash & Trade Operation Group). . *Undergraduate thesis, Universitas Narotama*.
- Situmorang, L., Sabrina, R., & Pasaribu, F. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Airport Maintenance PT . Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 25–34. <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i1.2853>
- Syahrani, A. I., Khoiriyah Putri, A., Sharon, A., Diani, V. R., Cahyani, Z. N., & Mangundjaya, W. L. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital (JMPD)*, (2), 56–69. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2>
- Tresnawati, R., Handayani, M., Wijayaningsih, R., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Polri di era Revolusi 4.0 (Studi kasus pada Kantor Kepolisian Resor Metro Bekasi Kota tahun 2024). *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(3), 2395–2406.
- Venkatesh, V., & Bala, H. (2008). Technology acceptance model 3 and a research agenda on interventions. *Decision Sciences*, 39(2), 273–315.
- Wade, M., & Hulland, J. (2004). The resource-based view and information systems research: Review, extension, and suggestions for future research. *MIS Quarterly*, 28(1), 107–142.