

Konsep Manajemen Kinerja berbasis digitalisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) se-Kabupaten Buleleng

I Putu Agus Adnyana¹

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

Email:

Artikel info

Keywords:

Discount, Harga,
Promotion Buying Interest
and Purchasing Decisions

***Abstract.** The purpose of this study is to determine employee performance through the concept of work management and digitalization as the main keys to improving the performance of BUMDES employees in Buleleng Regency. The concept of performance management is the employee's activities and employee work results in line with organizational goals. So that it contributes to improving the performance of BumDes employees. The study population was all active BumDes in Buleleng Regency. Sampling in this study using random sampling technique. The data analysis technique used in this study is the Component based SEM, Partial Least Square (PLS) analysis method. The results showed that the concept of work management has an effect on digitization and employee performance.*

***Abstrak.** Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui kinerja karyawan melalui konsep manajemen kerja dan digitalisasi sebagai kunci utama meningkatkan kinerja karyawan BUMDES di Kabupaten Buleleng. Konsep Manajeme kinerja merupakan kegiatan karyawan dan hasil kerja karyawan sejalan dengan tujuan organisasi. Sehingga memberi kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan BumDes. Populasi penelitian adalah seluruh BumDes yang aktif di Kabupaten Buleleng. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Component based SEM, Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep Manajemen Kerja berpengaruh terhadap Digitalisasi dan kinerja karyawan.*

Corresponden author:

Email: nurkariani68@gmail.com

PENDAHULUAN

Dimasa pandemic covid-19 ini banyak sekali pelaku usaha di bidang perekonomian mengeluh karena menurunnya omset pendapatan organisasi atau perusahaannya, disamping itu dengan diterapkannya *Work from Home* (WFH) oleh pemerintah sekaligus menghambat kinerja karawan dalam hal melayani atau meningkatkan produktifitas. Dalam memenangi persaingan dengan lembaga ekonomi lainnya maka Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) memiliki keunikan

tersendiri dalam pengelolaanya yaitu dikelola oleh masyarakat desa beserta pemerintah desa dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan desa tersebut. Salah satu aspek dari tantangan kompetitif yang dihadapi oleh Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Buleleng khususnya daerah Kecamatan Seririt terletak pada tingkat kinerja yang kurang efektif dilakukan oleh karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES), dari data pada tahun 2020 pada saat masa Pandemi covid-19 terdapat ada beberapa Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di

Kabupaten Buleleng mengalami melet yang berarti bahwa Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Buleleng tidak beroperasi hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidakberesan didalam manajemen Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Kecamatan Seririt, salah satu faktor yang menyebabkannya adalah pada kinerja sumber daya manusia yang terdapat di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) tersebut. Menurut Hyz dalam Wibowo (2015), penggunaan sumber daya manusia sangat penting karena faktor tersebut adalah aset yang paling penting guna keberhasilan pelaksanaan tujuan strategis yang tergantung dari kinerja karyawan.

Kinerja juga dapat mengukur kondisi karyawan secara individu baik di dalam organisasi atau perusahaan, pengukuran kinerja karyawan ini sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan tersebut bisa berkompetisi dengan pelaku usaha ekonomi lainnya. Dalam era knowledge economy saat ini, membangun kinerja perusahaan tidak ada cara lain kecuali melalui pembangunan kinerja karyawan yang dilakukan secara berkelanjutan (Faisal Amir, 2015). Disaat kondisi pandemi covid-19 ini banyak kinerja karyawan mulai menurun karena diakibatkan karyawan tidak terbiasa bekerja secara online atau daring, maka dari itu penerapan konsep manajemen kinerja yang berbasis digitalisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bidang pemasaran, pelayanan, maupun keuangan. Menurut pendapat Irham Fahmi (2014:128), Manajemen Kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. Jika perubahan sistem digitalisasi tersebut dapat memberikan banyak manfaat dan peranan penting dalam memajukan dan mengembangkan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES), diharapkan nantinya BUMDES dapat mengevaluasi kembali untuk kestabilan karyawannya dengan memberikan pelatihan, perubahan sistem digitalisasi tersebut menjadi pokok utama pada penelitian yang akan dilakukan. Tujuan Khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

hubungan Manajemen Kinerja yang berbasis digitalisasi dengan kinerja karyawan di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Kabupaten Buleleng. Penelitian ini dianggap penting karena dapat memberikan manfaat bagi manajemen khususnya di sumber daya manusia Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan disaat pandemi covid-19 ini, dengan meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) juga dapat menjaga konsistensi Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) untuk bertahan dan bersaing dengan pelaku usaha ekonomi lainnya. Selain itu, selama pandemi covid -19 ada beberapa kasus terjadi di Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) yang berkaitan dengan kinerja karyawan menurun, dimana ada beberapa masyarakat atau nasabah melakukan protes karena ada salah satu Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Kabupaten Buleleng yang tidak mampu meningkatkan efektivitas seperti biasanya. Diharapkan kondisi seperti ini tidak boleh berlanjut dan terjadi kembali pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) lain di Kabupaten Buleleng.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersifat eksplanasi dengan bentuk kausalitas antar variabel. Pada penelitian ini mengkaji hubungan kausalitas antara Konsep Manajemen kinerja, Digitalisasi, dan kinerja karyawan BumDes di kabupaten Buleleng. Pengembangan model dalam penelitian ini berusaha memprediksi hubungan kausalitas antar variable.

A. Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di seluruh Bumdes Kabupaten Buleleng yang masih aktif. Dengan menggunakan teknik *random sampling* yang tersebar di sembilan kecamatan yaitu, kecamatan Banjar, Sukasada, Sawan, Kubutambahan, Tejakula, Seririt, Busungbiu, Gerogak, dan Buleleng.

B. Variabel Penelitian

Kinerja sangatlah penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, sehingga kinerja karyawan perlu

di tingkatkan baik di bidang keahlian maupun pada bidang penguasaan teknologi untuk mempermudah bekerja atau meningkatkan produktifitas di organisasi atau perusahaan. Selama ini karyawan sering diberikan palatihan untuk meningkatkan kinerja tanpa diimbangi dengan penggunaan teknologi digitalisasi. Menurut pendapat Dessler (2003:322), Manajemen Kinerja adalah Proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Kreitner dan Angelo Kinicki (2014:246), performance management adalah sistem perusahaan di mana manajer mengintegrasikan aktivitas penentuan tujuan, pengawasan dan evaluasi, penyediaan umpan balik dan pelatihan, dan penghargaan karyawan secara kontinu. Lain hal nya pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2007:9) menyatakan bahwa Manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong

untuk mencapai tujuan organisasi

C. Teknik Analisis Data

Jenis data yang diperlukan dalam analisis penelitian ini adalah data primer. Dalam peneltian ini data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yaitu karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kabupaten Buleleng. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dipilih dengan pertimbangan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten (tidak terukur langsung) yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya (variabel manifest).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Hasil analisis data dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS), pengujian statistik antar variabel (*path*) disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Hubungan Antar Variabel (*Path Coefficient*)

	Orogina Sample (O)	Sampl e Mean (M)	Standard Deviatio n (STDEV)	T Statistics (O/ STDEV)	P Value
Konsep Manajemen Kerja -> Digitalisasi	0.683	0.761	0.068	9.154	0.000
Konsep Manajemen Kerja -> Kinerja Karyawan	0.765	0.794	0.145	7.564	0.000
Digitalisasi -> Kinerja Karyawan	0.784	0.627	0.176	6.831	0.000

Berdasarkan hasil path coefficient diatas menunjukkan bahwa pengaruh Konsep Mnajemen Kinerja terhadap digitalisasi dan kinerja Karyawan adalah signifikan yang ditunjukkan dengan nilai T statistics >1.96 atau p-values adalah signifikan < 0.05. Begitu juga pengaruh digitalisasi terhadap kinerja

karyawan adalah signifikan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Konsep Karma Yoga terhadap digitalisasi

Kinerja sangatlah penting bagi perusahaan atau organisasi untuk

mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, sehingga kinerja karyawan perlu di tingkatkan baik di bidang keahlian maupun pada bidang penguasaan teknologi untuk mempermudah bekerja atau meningkatkan produktifitas di organisasi atau perusahaan. Selama ini karyawan sering diberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja tanpa diimbangi dengan penggunaan teknologi digitalisasi. Menurut pendapat Dessler (2003:322), Manajemen Kinerja adalah Proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Kreitner dan Angelo Kinicki (2014:246), performance management adalah sistem perusahaan di mana manajer mengintegrasikan aktivitas penentuan tujuan, pengawasan dan evaluasi, penyediaan umpan balik dan pelatihan, dan penghargaan karyawan secara kontinu. Terlebih lagi usaha/organisasi yang dibangun dengan tujuan utama untuk mensejahterakan masyarakat desa setempat sehingga mempengaruhi tingkat pendapatan dengan berlandaskan konsep manajemen kerja yang berbasis digitalisasi saat menghadapi situasi pandemic covid-19 maka kinerja karyawan akan tetap bekerja secara maksimal. Menurut pendapat Dessler (2003:322), Manajemen Kinerja adalah Proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Penerapan konsep ini akan mendorong para pengurus BUMdes atau karyawannya dalam berpikir dan bertindak untuk senantiasa menjaga serta berorientasi pada tujuan organisasi jangka panjang.

2. Pengaruh Konsep Manajemen Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Konsep Manajemen kinerja aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran [organisasi](#) telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, [departemen](#), [karyawan](#), atau bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Penerapan Konsep manajemen kerja dalam diri karyawan BumDes berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut pendapat Irham Fahmi (2014:128), Manajemen Kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. Dengan hal ini di harapkan nanti nyakegiatan pada BUMdes akan berjalan sepertimana biasanya dan kinerja karyawan akan tetap maksimal meski covid-19 melanda

3. Pengaruh Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Digitalisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Digitalisasi berkaitan dengan perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga keberlangsungan organisasinya harus mampu membuat keputusan yang baik untuk organisasi yang ada di dalamnya secara efektif yang tercermin dari tujuan atau visi misi dari Bumdes tersebut Andi Novianto Putra (2012) dan Agil Rahmansyah (2012) dengan judul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang parsial, bersama-sama, dan signifikan antara variabel penggunaan teknologi informasi

terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Mochamad Aji Jaya (2007) yang menyatakan bahwa digitalisasi dalam bentuk teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, landasan teori, hipotesis dan hasil pengujian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Konsep Manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap Digitalisasi dan kinerja karyawan. Digitalisasi juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan BumDesa yang menerapkan Konsep Manajemen Kerja dalam proses bisnisnya memberikan pengaruh terhadap Digitalisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja, dengan meningkatkannya kinerja karyawan maka makryaywan BumDes akan memberikan kinejra yang lebih baik, sehingga Badan Usaha Milik Desa (BumDes) dapat menjaga konsistensi dan memaksimalkan kinerja saat pandemic covid-19 ini pada Badan Usaha Milik Desa (BumDes) untuk dapat bersaing dengan lembaga mikro lainnya

DAFTAR RUJUKAN

- Wibowo, Cahyo Tri. 2015. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spritual (SQ) Pada Kualitas Karyawan. *Jurnal Bisnis & Manajemen Vol. 15, No. 1, 2015:1-16*
- Irham Fahmi (2014). Dalam artikel jurnal yang di tulis oleh Wike Pertiwi dan Fika Nurhikmah dengan judul Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja pada jurnal UNWAHA Jombang, 29 September 2018 Dessler (2003). Dalam buku Pengertian Manajemen Kinerja, halaman 322.
- Rizaldi Fahmi, Suryono Bambang, 2015. Pengaruh Sistem Informasi akuntansi terhadap kualitas karyawan CV Teguh Karya Utama surabaya, Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi STIESIA Surabaya, Volume 4, no 10 2015 e-ISSN 2460-0585.
- Sukmana, Ena. Digitalisasi Pustaka www.researchgate.net/...DIGITALISASI.../3deec51a80c1dce616.pdf. Akses tanggal 08 April 2015 Pukul 15.25 WIB.
- Lasa Hs. 2005. Manajemen Perpustakaan. Yogyakarta: Gama Media Lasa Hs. 2009. Kamus Kepustakawanan Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Book Publisher.
- Kreitner dan Angelo Kinicki (2014:246) dalam bukunya yang berjudul performance management.
- Don Tapscott (1996), seorang pemerhati perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di Amerika Serikat dalam bukunya yang berjudul *The Digital Economy, Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*.
- Ghozali, Imam. 2008. Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Yogyakarta.