



THE EFFECT OF DIGITAL TRANSFORMATION AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE WAREHOUSE DEPARTMENT OF PT. DASAN PAN PASIFIC INDONESIA

PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN WAREHOUSE PT. DASAN PAN PASIFIC INDONESIA

Anggi Pramudia¹, Umban Adi Jaya²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Indonesia

E-mail: anggi Pramudia11@gmail.com¹, umban.adi@lecturer.sains.ac.id²

ARTICLE INFO

Correspondent

Anggi Pramudia

anggi Pramudia11@gmail.com

Key words:

Digital Transformation,
Organizational Support,
Employee Performance.

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1325 - 1339

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of digital transformation and organizational support on employee performance in the Warehouse Department of PT. Dasan Pan Pasific Indonesia. Digital transformation is an urgent need amid technological advancements; however, its implementation often faces obstacles, such as lack of adequate facilities and training. Meanwhile, organizational support is expected to facilitate the adaptation process and improve employee performance. This study uses a quantitative approach with a survey method involving 60 respondents. Data collection was carried out using questionnaires, and data analysis used multiple linear regression with SPSS 26 software. The results show that digital transformation and organizational support partially and simultaneously have a significant effect on employee performance. Digital transformation increases work efficiency through process automation, while organizational support such as training and work facilities creates a productive work environment. The conclusion of this study is that the success of digital transformation is highly influenced by strong organizational support, and both synergistically improve employee performance in a manufacturing work environment.

Copyright © 2026 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Anggi Pramudia <i>anggipramudia11@gmail.com</i> Kata kunci: Transformasi Digital, Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan. Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 1325 – 1339	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh transformasi digital dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Departemen Warehouse PT. Dasan Pan Pasific Indonesia. Transformasi digital menjadi kebutuhan yang mendesak di tengah kemajuan teknologi, namun implementasinya seringkali menghadapi kendala, salah satunya kurangnya fasilitas dan pelatihan yang memadai. Sementara itu, dukungan organisasi diharapkan mampu memfasilitasi proses adaptasi dan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 60 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda menggunakan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dan dukungan organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Transformasi digital meningkatkan efisiensi kerja melalui otomatisasi proses, sedangkan dukungan organisasi seperti pelatihan dan fasilitas kerja menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang kuat, dan keduanya secara sinergis meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja manufaktur. <i>Copyright © 2026 JSER. All rights reserved</i>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah menciptakan revolusi besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Transformasi digital, yang mencakup penerapan teknologi baru dalam proses bisnis, menjadi kebutuhan mendesak bagi organisasi untuk tetap kompetitif di tengah perubahan lingkungan yang dinamis. Transformasi ini tidak hanya mencakup pengadopsian perangkat lunak atau perangkat keras, tetapi juga perubahan dalam cara kerja, pola pikir karyawan, dan budaya organisasi (Vial, 2021). Kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses kerja menjadi faktor kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis.

Sektor manufaktur dan logistik mengalami dampak besar dari perkembangan teknologi, sehingga transformasi digital menjadi strategi utama untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan produktivitas melalui penerapan WMS, otomatisasi, dan integrasi data (BuHamdan et al., 2020). Namun, keberhasilannya masih menghadapi tantangan, terutama terkait kesiapan karyawan dan organisasi.

Berbagai studi menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik dalam meningkatkan efisiensi operasional, kolaborasi, maupun kesiapan organisasi (Smith, 2018; Jones, 2019; Lee & Kim, 2020). Penelitian ini menekankan pentingnya dukungan organisasi, seperti peran manajemen dan ketersediaan sumber daya, yang terbukti mampu meningkatkan motivasi serta mempercepat adopsi teknologi (Zhao et al., 2021; Gupta & Verma, 2022).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja, serta diukur melalui kualitas, kuantitas, efisiensi, dan kontribusi terhadap organisasi (Sutrisno, 2019; Robbins & Judge, 2017). Faktor seperti pengalaman, dukungan manajerial, dan pengembangan profesional juga berperan penting dalam peningkatan kinerja (Abdullah, 2020; Gibson et al., 2012).

Penelitian ini berfokus pada PT. Dasan Pan Pacific Indonesia, khususnya Departemen Warehouse, yang telah menerapkan transformasi digital untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi melalui sistem manajemen gudang berbasis data real-time. Namun, implementasinya belum optimal karena keterbatasan fasilitas, infrastruktur yang belum stabil, dan sistem yang belum terintegrasi.

Hasil menunjukkan bahwa 66,67% responden merasakan manfaat digitalisasi dalam meningkatkan efisiensi kerja, sementara 33,33% belum merasakannya, yang dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan dan resistensi terhadap perubahan. Selain itu, hanya 36,67% responden menilai fasilitas kerja sudah memadai, sedangkan 63,33% menilai belum, sehingga menjadi hambatan dalam proses digitalisasi. Dari sisi produktivitas, 43,33% responden mengalami peningkatan, sementara 56,67% tidak, menunjukkan dampak yang belum merata akibat faktor adaptasi teknologi, beban kerja, dan minimnya pelatihan.

Kondisi ini menimbulkan berbagai kendala seperti keterlambatan input data, kesalahan pencatatan stok, serta tingginya beban kerja manual. Minimnya dukungan organisasi dalam bentuk pelatihan dan fasilitas juga menghambat kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dukungan organisasi menjadi faktor kunci dalam keberhasilan transformasi digital. Kombinasi antara teknologi, pelatihan, dan infrastruktur yang memadai diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja secara optimal, khususnya di Departemen Warehouse yang berperan penting dalam rantai pasok perusahaan (Risma Indriyani, 2023).

Fenomena ini menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam mendukung proses transformasi digital, khususnya dalam bentuk penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan pelatihan teknis yang berkelanjutan. Dukungan organisasi bukan hanya menjadi pelengkap, tetapi merupakan komponen integral dari proses transformasi digital yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara lebih mendalam bagaimana transformasi digital dan dukungan organisasi memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di Departemen Warehouse PT. Dasan Pan Pacific Indonesia.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengungkapkan pentingnya transformasi digital dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, penelitian yang secara spesifik menggabungkan kedua faktor ini dalam konteks departemen warehouse pada perusahaan garmen, seperti PT. Dasan Pan Pacific Indonesia, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, studi ini memiliki urgensi untuk mengisi kesenjangan tersebut, dengan tujuan utama mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh transformasi digital dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan strategi manajerial dalam meningkatkan efektivitas implementasi teknologi di sektor manufaktur.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis hubungan antara transformasi digital, dukungan organisasi, dan kinerja karyawan di Departemen Warehouse PT. Dasan Pan Pasific Indonesia. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk pengujian hipotesis secara statistik, sedangkan sifat deskriptif bertujuan menggambarkan fenomena di lapangan.

Populasi dan Sampel

Populasi mencakup seluruh karyawan aktif Departemen Warehouse yang terlibat dalam digitalisasi dan dukungan organisasi. Jumlah populasi 60 orang, sehingga digunakan teknik sampling jenuh (sensus) dengan seluruh populasi sebagai sampel agar hasil lebih akurat dan representatif.

Metode Pengambilan Data

Pengumpulan data dilakukan secara sistematis menggunakan kuesioner sebagai data primer (Sugiyono, 2019; Arikunto, 2018). Kuesioner tertutup dipilih karena efisien dan mudah digunakan (Umar, 2014). Instrumen disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert lima poin (Likert, 1932). Skala ini mengklasifikasikan tanggapan ke dalam lima tingkat persetujuan, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada seluruh karyawan di Departemen Warehouse PT. Dasan Pan Pasific Indonesia. Pengisian dilakukan di bawah pengawasan peneliti untuk memastikan setiap responden memahami isi pernyataan dengan benar dan meminimalisir kesalahan dalam pengisian. Sebelum digunakan secara luas, instrumen kuesioner ini terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara konsisten dan tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merujuk kepada Karyawan di Departemen Warehouse PT. Dasan Pan Pacific Indonesia. Deskripsi tentang karakteristik responden akan diuraikan dibawah:

Tabel. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	68,3%
2	Perempuan	19	31,7%
Jumlah		60	100%
No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<25 Tahun	26	43,3%
2	25-30 Tahun	26	43,3%
3	31 – 35 Tahun	1	1,7%

4	>35 Tahun	7	11,7%
Jumlah		60	100%
No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA/SMK	60	100%
2	Sarjana (S1)	0	0%
3	Diploma (D1/D2/D3)	0	0%
4	Pascasarjana (S2/S3)	0	0%
Jumlah		60	100%
No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<1 Tahun	11	18,3%
2	1 -3 Tahun	27	45%
3	4 – 6 Tahun	13	21,7%
4	>6 Tahun	9	15%
Jumlah		60	100%
No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Chief	1	1,7%
2	Supervisor	1	1,7%
3	Staff Incoming	1	1,7%
4	Staff Inventory	1	1,7%
5	Staff Relaxation	1	1,7%
6	Staff Administrasi (ADM)	1	1,7%
7	Operator	54	90%
Jumlah		60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 41 orang (68,3%), sedangkan perempuan 19 orang (31,7%), menunjukkan dominasi tenaga kerja laki-laki di warehouse. Dari segi usia, kelompok <25 tahun dan 25–30 tahun masing-masing berjumlah 26 orang (43,3%) sebagai kelompok terbanyak, diikuti usia >35 tahun sebanyak 7 orang (11,7%) dan 31–35 tahun hanya 1 orang (1,7%), yang menunjukkan dominasi usia produktif muda. Seluruh responden memiliki pendidikan SMA/SMK (100%), sesuai dengan kebutuhan teknis operasional pergudangan. Berdasarkan masa kerja, mayoritas bekerja 1–3 tahun sebanyak 27 orang (45%), diikuti 4–6 tahun sebanyak 13 orang (21,7%), <1 tahun 11 orang (18,3%), dan >6 tahun 9 orang (15%), yang menunjukkan sebagian besar berada pada tahap awal hingga menengah karier. Dari sisi jabatan, sebagian besar merupakan operator sebanyak 54 orang (90%), sedangkan posisi lain seperti Chief, Supervisor, Staff Incoming, Staff Inventory, Staff Relaxation, dan Staff Administrasi masing-masing 1 orang (1,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi tenaga operasional, namun tetap mencakup berbagai level jabatan untuk memperoleh gambaran komprehensif terkait transformasi digital dan dukungan organisasi.

Uji Analisis Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26 dengan menggunakan pengujian validitas yang paling umum yaitu penggunaan korelasi *Bivariate Pearson* (*Pearson Product Moment*). Analisis ini dilakukan dengan mengorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

- a. Jika r hitung lebih besar dari r tabel (uji dua sisi dengan signifikan 0,05) maka ítem-item pada pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total ítem tersebut, dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel (ji dua sisi dengan signifikan 0,05) maka ítem-item pada pernyataan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total ítem tersebut, dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Transformasi Digital

No	Item Pernyataan	Membandingkan Nilai r			Membandingkan Nilai Sig.			Hasil
		R hitung		R tabel	Sig.		5%	
Variabel Transformasi Digital								
1	Saya menggunakan teknologi digital untuk membantu pelaksanaan tugas sehari-hari di tempat kerja.	0,802	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid
2	Sebagian besar proses kerja di departemen saya telah diotomatisasi dengan sistem digital.	0,779	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid
3	Saya dapat dengan mudah mengakses informasi kerja melalui sistem digital yang tersedia.	0,843	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid
4	Perusahaan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam menggunakan teknologi digital.	0,818	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid
Variabel Dukungan Organisasi								
1	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	0,722	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid
2	Perusahaan menyediakan alat kerja dan perlengkapan yang cukup untuk mendukung pekerjaan saya.	0,659	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid
3	Pimpinan saya menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.	0,669	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid
4	Saya mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri yang disediakan oleh perusahaan.	0,703	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid
5	Prestasi saya dalam bekerja mendapatkan pengakuan dari atasan atau perusahaan.	0,787	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid
6	Perusahaan memberikan bentuk penghargaan (seperti bonus atau pujian) atas pencapaian kerja saya.	0,719	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid

Variabel Kinerja Karyawan								
1	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai standar perusahaan.	0,690	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dalam jumlah yang ditargetkan setiap harinya.	0,871	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.	0,664	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid
4	Saya dapat bekerja dalam tim dengan efektif.	0,740	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa harus selalu diawasi.	0,807	>	0,2542	0,000	<	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel Transformasi Digital, Dukungan Organisasi, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $> r$ tabel dan signifikansi $< 0,05$. Selain itu, menurut klasifikasi Guilford (1956), seluruh nilai r hitung termasuk dalam kategori “Baik”.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini akan dilakukan dengan penggunaan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 26. Untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah koefisien *cronbach alpha*, dengan kriteria penilaian uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Apabila koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel
2. Apabila koefisien *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,6 maka suatu konstruk atau variabel dikatakan tidak reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha		Batas Kritis	Hasil
1	Transformasi Digital	0,820	>	0,6	Reliabel
2	Dukungan Organisasi	0,802	>	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,806	>	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Dari tabel 3 diatas, diperoleh bahwa nilai *cronbach's alpha* semua reliabel untuk 3 (tiga) variabel, maka data tersebut dikatakan reliabel karena diatas 0,06 semuanya dikatakan andal atau reliabel. Reliabel yang dikemukakan oleh Guilford (1956) adalah $0,80 < r_{11} \leq 1,00$ “reliabilitas sangat tinggi”.

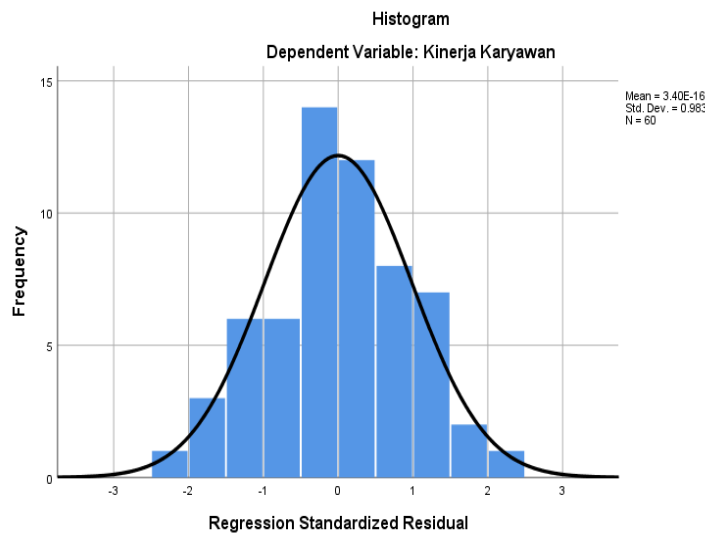
Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

1. Histogram

Histogram adalah pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berupa bentuk lonceng (*Bell Shape*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola

distribusi normal. Data dikatakan normal apabila kurva berbentuk kemiringan yang cenderung imbang, baik disisi kanan maupun sisi kiri.

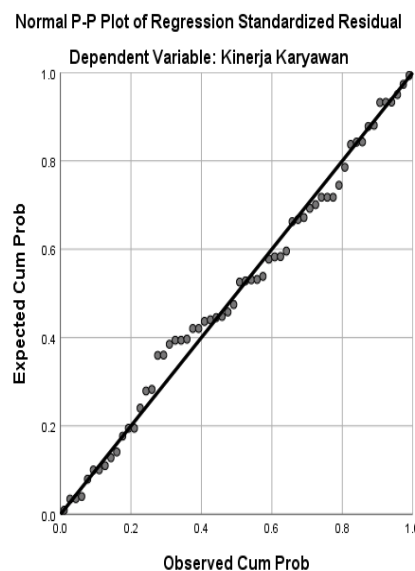


Gambar 1. Histogram *Bell Shape*

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena gambar histogram berbentuk lonceng.

2. Normal P-Plot

Dengan menggunakan kriteria Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus.



Gambar 2. Normal P-Plot

Berdasarkan Gambar 2 dengan uji normalitas menggunakan teknik P-Plot dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena data menyebar pada garis diagonal.

3. Metode Kolmogorov-smirnov

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

Tabel 4. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73662326
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.062
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4 dengan uji normalitas dengan menggunakan teknik kolmogorov-smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai Asymp 2 tailed lebih besar dari 0.05 ($0.200 > 0.05$).

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas ini akan dilakukan dengan penggunaan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 26. Dasar pengambilan keputusan atas uji multikolonieritas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai *Tolerance Value* lebih besar dari 0,1 atau VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Apabila nilai *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 atau VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar dari 10, maka terjadi multikolonieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Transformasi Digital	.913	1.095
Dukungan Organisasi	.913	1.095

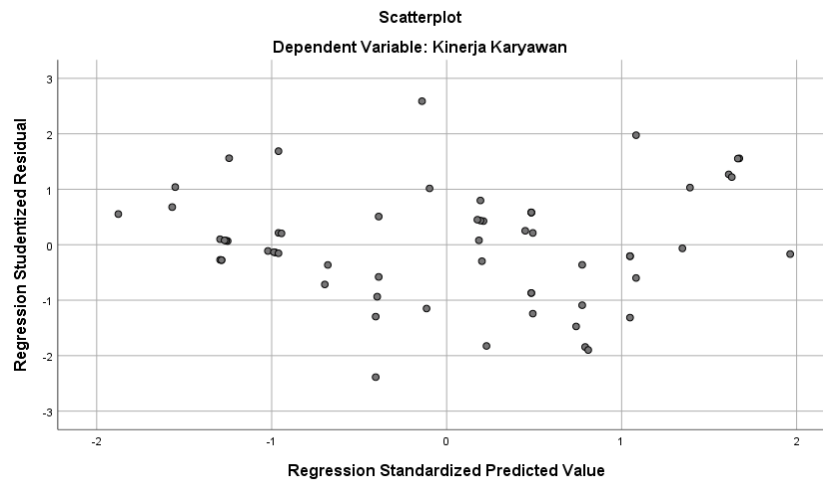
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dasar pengambilan keputusan dalam multikolonieritas dapat dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Berdasarkan tabel dengan uji multikolinearitas dengan teknik VIF dapat disimpulkan bahwa data bebas dari multikolinearitas karena nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1,095 < 10$) dan nilai *tolerance* lebih besar daripada 0,1 ($0,913 > 0,1$).

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (*Scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Gambar Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3 dengan uji heteroskedastisitas dengan teknik Scatter Plot dapat disimpulkan bahwa data bebas dari heteroskedastisitas karena data menyebar dibawah 0 dan diatas 0 pada sumbu dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
1 (Constant)	-1.883			-1.036	.305
Transformasi Digital	.068	.091		.688	.494
Dukungan Organisasi	.131	.258		1.948	.056

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji heteroskedisitas diketahui nilai signifikan variabel (X1) Transformasi Digital 0,494 > 0,05 dan nilai signifikan variabel (X2) Dukungan Organisasi 0,056 > 0,05 maka dapat dikatakan pada data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang memengaruhi disebut independent variable (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut dependent variable (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui menganalisis pengaruh Transformasi Digital dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
1 (Constant)	3.734			1.243	.219

Transformasi Digital	.018	.164	.012	.109	.914
Dukungan Organisasi	.599	.111	.598	5.399	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

$$Y = 3,734 + 0,018.x_1 + 0,599.x_2 + e$$

Keterangan:

1. Nilai 3,734 adalah nilai konstanta (intersep), yang berarti jika variabel Transformasi Digital (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan (bernilai nol), maka nilai Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 3,734. Dengan kata lain, tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel bebas, nilai awal dari kinerja karyawan tetap ada pada angka 3,734.
2. Nilai 0,018 pada variabel Transformasi Digital (X_1) menunjukkan bahwa apabila Transformasi Digital meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,018, dengan asumsi bahwa variabel Dukungan Organisasi (X_2) tetap atau tidak berubah.
3. Nilai 0,599 pada variabel Dukungan Organisasi (X_2) menunjukkan bahwa apabila Dukungan Organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,599, dengan asumsi bahwa variabel Transformasi Digital (X_1) tetap atau tidak mengalami perubahan.

Uji T (Uji Parsial)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel menganalisis Transformasi Digital dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Kriteria yang digunakan yaitu membuat keputusan terhadap hasil uji hipotesis yang diuji adalah berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 0,05 yang merupakan probabilitas kesalahan sebesar 5%. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima. Berdasarkan hasil yang ditemukan dari pengujian t statistik lewat bantuan program SPSS ditemukan hasil seperti terlihat pada tabel 7:

Tabel 7. Coefficients

No	Variabel	t	Sig.	Keterangan
1	Transformasi Digital	0,109 1,67203	< 0,914 > 0,05	Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2	Dukungan Organisasi	5,399 1,67203	> 0,000 < 0,05	Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan ringkasan uji t seperti yang dikemukakan pada tabel diatas diketahui :

- a. Variabel Transformasi Digital memiliki nilai t hitung sebesar 0,109, yang lebih kecil dibandingkan t tabel 1,67203, dan nilai signifikansi sebesar 0,914, yang lebih besar dari 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, Transformasi Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan dalam implementasi transformasi digital tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan pada PT Dasan Pan Pasific Indonesia.

- b. Variabel Dukungan Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 5,399, yang lebih besar dari t tabel 1,67203, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, semakin besar dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan di lingkungan kerja tersebut.

Uji F (Uji Simultan)

Uji anova atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat (Ghozali, 2018). Kriteria yang dipakai untuk membuat keputusan terhadap hasil uji hipotesis yang diuji adalah berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 0,05 yang merupakan probabilitas kesalahan sebesar 5%. Dasar pengambilan keputusan adalah jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima.

Tabel 8. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	250.543	2	125.271	16.160	.000 ^b
Residual	441.857	57	7.752		
Total	692.400	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Transformasi Digital					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan ringkasan uji F seperti yang dikemukakan pada tabel 4.18 diatas diketahui bahwa:

- Nilai f hitung 16,160 lebih besar dari F tabel 4,010 maka H_a diterima
- Nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima.

Kesimpulannya dari hasil uji F bahwa variabel bebas Transformasi Digital dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Uji R² Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel- variabel terikat amat terbatas (Ghozali, 2018). Uji R² digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dan adanya faktor lain yang memengaruhi hubungan tersebut.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.339	2.784
a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Transformasi Digital				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan Dari tabel 9 diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau *Adjusted R Square* adalah 0,339 berarti besarnya pengaruh Transformasi Digital dan Dukungan Organisasi secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 33,9%. Dari total 100% sisanya adalah 66,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengujian Hipotesis Menyimpulkan Tidak Adanya Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan t hitung $0,109 < t \text{ tabel } 1,67203$ dan $\text{sig } 0,914 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, transformasi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diduga karena kendala seperti kurangnya pelatihan, keterbatasan fasilitas, dan implementasi yang belum optimal. Temuan ini berbeda dengan penelitian Gilang, Komariyah, dan Sudrajat (2025), serta Raysharie et al. (2024) dan Isnawati & Waskito (2024) yang menyatakan adanya pengaruh positif transformasi digital terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis Menyimpulkan Adanya Pengaruh Positif Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan t hitung $5,399 > t \text{ tabel } 1,67203$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi dukungan organisasi (fasilitas, perhatian, penghargaan), semakin tinggi kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Retnowati & Masnawati (2024), Amin, Rusmita, dan Wilian (2024), serta Rohmah & Suhermin (2024) dan Rizki (2024).

Pengujian Hipotesis Menyimpulkan Adanya Pengaruh Bersama Transformasi Digital dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa transformasi digital dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun secara parsial transformasi digital tidak signifikan, namun bersama dukungan organisasi memberikan kontribusi nyata. Hal ini menunjukkan pentingnya sinergi antara teknologi dan dukungan organisasi. Temuan ini didukung oleh Darmawan & Aliya (2024) serta Isnawati & Waskito (2024).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Transformasi Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Warehouse. Hal ini ditunjukkan oleh nilai uji statistik yang tidak signifikan, yang diduga disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya pelatihan teknologi, keterbatasan infrastruktur, dan adaptasi yang belum merata. Di sisi lain, Dukungan Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, artinya semakin besar dukungan yang diberikan perusahaan baik berupa fasilitas, pelatihan, maupun penghargaan kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Namun secara simultan (bersama-sama), kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sendiri-sendiri transformasi digital belum berdampak langsung, kehadirannya yang dipadukan dengan dukungan organisasi yang kuat menciptakan sebuah sinergi yang mampu berkontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas kerja di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2020). *Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Amin, S., Rusmita, I., & Wilian, R. (2024). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi*. *Journal of Applied Management Research*, 5(2).
<https://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr/article/view/1227>
- Amin, S., Rusmita, I., & Wilian, R. (2024). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi*. *Journal of Applied Management Research*, 5(2).
<https://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr/article/view/1227>
- Davis, F. D. (1989). *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology*. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M, & Donnelly, J.H (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gilang, G., Komariyah, I., & Sudrajat, Y. (2025). *Transformasi Digital dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Analisis Dampak Artificial Intelligence terhadap Produktivitas dan Engagement Karyawan di Era Industri 5.0*. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(1).
<https://doi.org/10.29040/jie.v9i1.16483>
- Gilang, G., Komariyah, I., & Sudrajat, Y. (2025). *Transformasi Digital dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Analisis Dampak Artificial Intelligence terhadap Produktivitas dan Engagement Karyawan di Era Industri 5.0*. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(1).
<https://doi.org/10.29040/jie.v9i1.16483>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hermawan, A. (2020). *Keterlibatan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Produktivitas*. Bandung: Alfabeta.
<https://doi.org/10.47467/elmuutama.v4i3.1331>
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i2.104>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Larasshati, K., & Priyastiwi, P. (2024). *Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 514.
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1026>
- Larasshati, K., & Priyastiwi, P. (2024). *Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 514.
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1026>
- Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M. N. R., & Harun, H. (2021). *Procedia Computer Science*, 130, 17-24. *Bedingungen für die Förderung der Leistung in einer digitalen Umwelt*.
- Mulyadi, D. (2019). *Kesejahteraan Kerja dan Kinerjanya Terhadap Efektivitas Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Purnomo, A. (2021). *Manajemen Kinerja dan Peningkatan Produktivitas Perusahaan*. Surabaya: Graha Ilmu.

- Raysharie, P. I., et al. (2024). *Dampak Transformasi Digital dan Kemajuan Teknologi terhadap Kinerja Organisasi*. El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4(3), 1300–1308. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i3.1331>
- Retnowati, E., & Masnawati, E. (2024). *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Baruna Horizon, 6(2). <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i2.104>
- Rizki, B. H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3(2), 557–567. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.20>
- Rohmah, S., & Suhermin. (2024). *Dukungan Organisasi, Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 13(7). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5960>
- Rohmah, S., & Suhermin. (2024). *Dukungan Organisasi, Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 13(7). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5960>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi. (2022, August 31). *Pilih mana: Sensus atau survei?* Jambi: Badan Pusat Statistik. <https://jambi.bps.go.id/id/news/2022/08/31/282/pilih-mana--sensus-atau-survei-.html>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2020). *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118-144.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Boston: Harvard Business Review Press.