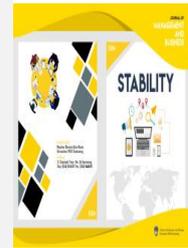




# STABILITY

## Journal of Management & Business

Vol 5 No 1 Tahun 2022  
ISSN :2621-850X E-ISSN : 2621-9565



<http://journal.upgris.ac.id/index.php/stability>

### PENGARUH DIGITAL TRANSFORMATION DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA MATAHARI DEPARTMENT STORE JAVA SUPERMALL SEMARANG)

Mazidatul Khusna, Ratih Pratiwi ✉

Prodi Manajemen, Universitas Wahid Hasyim, Semarang, Indonesia

#### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*  
Diterima Jan 2022  
Disetujui Feb 2022  
Dipublikasikan Jul 2022

*Keywords:*  
Digital Transformation;  
Kesiapan untuk Berubah;  
Kinerja; Self Efficacy.

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *digital transformation* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kesiapan untuk berubah sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan Matahari Departement Store Java Supermall Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Proses pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 16 *for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *digital transformation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *digital transformation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah, kesiapan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kesiapan untuk berubah tidak mampu mengintervening *digital transformation* terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir kesiapan untuk berubah mampu mengintervening *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

---

**THE EFFECT OF DIGITAL TRANSFORMATION AND SELF EFFICACY ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH READY TO CHANGE AS  
INTERVENING VARIABLE  
(CASE STUDY ON MATAHARI DEPARTMENT STORE JAVA SUPERMALL  
SEMARANG)**

---

**Abstract**

*This study aims to analyze and prove the effect of digital transformation and self-efficacy on employee performance with readiness to change as an intervening variable. This research is a quantitative research with data collection techniques using questionnaires. The sample in this study was 75 employees of Matahari Department Store Java Supermall Semarang. The sampling technique used is non-probability sampling using the Slovin formula. Processing and data analysis using SPSS version 16 for windows.*

*The results of this study indicate that digital transformation has a positive and significant effect on employee performance, self efficacy has a positive and significant effect on employee performance, digital transformation has a positive and significant effect on readiness to change, self efficacy has a positive and significant effect on readiness to change, readiness to change positive and significant effect on employee performance, readiness to change is not able to intervene digital transformation on employee performance, and finally readiness to change is able to intervene self efficacy on employee performance*

---

✉Alamat korespondensi :

Fak Ekonomi Gd Dekanat Lantai 4, Jl. Menoreh Tengah X/22, Sampangan, Gajah Mungkur,  
Semarang

E-mail: [rara@unwahas.ac.id](mailto:rara@unwahas.ac.id)

ISSN

2621-850X (cetak)

2621-9565 (online)

## PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 membawa perubahan yang sangat besar dalam berbagai aspek kehidupan. Tata cara beraktivitas masyarakat dalam berbagai sektor kehidupan juga ikut mengalami perubahan. Pergeseran penggunaan teknologi semakin tinggi di era ini. Perusahaan juga mengalami transformasi besar-besaran dalam hal digitalisasi. Transformasi digital dalam sebuah perusahaan artinya perubahan pelayanan ataupun operasi bisnis dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Secara umum sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan. SDM ini merupakan sumber kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kualitas kinerja karyawannya. Banyak faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara internal maupun eksternal, diantaranya adalah *digital transformation* dan *self efficacy* dan juga kesiapan untuk berubah.

Karyawan Matahari Departement Store Java Supermall merupakan SDM yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Menjadi karyawan di Matahari Departement Store Java Supermall tentunya tidak serta merta hanya bekerja saja, namun juga harus memberikan pelayanan kepada konsumen dan mengikuti perkembangan zaman, secara tidak langsung karyawan dituntut untuk bekerja dalam keadaan apapun dan harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen.

Karyawan Matahari Departement Store Java Supermall diharapkan dapat menerapkan dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Seiring berjalannya waktu dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, untuk bersaing dengan perusahaan lainnya Matahari Departement Store Java Supermall menyediakan beberapa layanan sebagai metode pembayaran, misalnya menggunakan kartu debit atau kredit, OVO, DANA, ataupun Shopeepay yang akan mempermudah konsumen dalam bertransaksi. Selain itu, Matahari Departement Store Java Supermall juga menyediakan aplikasi khusus yang digunakan untuk membeli barang secara online seperti Matahari App yang dapat diunduh melalui smartphome di play store atau app store dan toko online yang ada di shopee dengan nama "Matahari Departement Store Official Shop" yang tentunya sangat mempermudah konsumen untuk belanja.

Dengan adanya perubahan layanan diatas, karyawan Matahari Departement Store Java Supermall selalu belajar agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pelayanan. Hal itu juga mendorong karyawan untuk memiliki kesiapan berubah yang tinggi. Karyawan harus meyakini bahwa perubahan yang terjadi akan mempunyai dampak positif terhadap perusahaan ataupun dirinya sendiri.

Seorang karyawan tentunya pernah mengalami hal-hal yang tidak diinginkan pada saat bekerja, misalnya terdapat kendala yang tidak diinginkan pada saat menyelesaikan pekerjaan, atau kurangnya komunikasi

dengan rekan kerja sehingga mengalami kesalahan yang mengakibatkan kurang maksimal dalam pekerjaannya. Kejadian buruk yang dialami karyawan dapat diatasi dengan cara memperkuat motivasi diri dan berusaha terus menerus. Dengan adanya kendala atau kesalahan tersebut diharapkan karyawan Matahari Departement Store Java Supermall selalu memotivasi diri dan bekerja dengan maksimal agar mempunyai *self efficacy* yang tinggi.

Penelitian tentang kinerja, *self efficacy*, dan juga kesiapan untuk berubah sudah cukup banyak dilakukan, namun terdapat beberapa gap. Penelitian yang dilakukan (Kaseger, 2013) yang berjudul “Pengembangan Karir dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departement Store Manado Town Square” menghasilkan *self efficacy* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan (Permata Sari & Candra, 2020) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, *Self Efficacy* dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menghasilkan *self efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Muhdin, 2018) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Diri dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Manohara Center of Borobudur Study Kabupaten magelang) menghasilkan tidak terdapat pengaruh antara kesiapan untuk berubah terhadap kinerja.

## METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel, pengumpulan data dan analisis data yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di Matahari Departement Store Java Supermall Semarang. Data yang digunakan di dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis: yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, sedangkan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Variabel mencakup *digital transformation* ( $X_1$ ), *self efficacy* ( $X_2$ ), kesiapan untuk berubah ( $Y_1$ ) dan kinerja ( $Y_2$ ). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dan metode *purposive sampling* dan didapat sebanyak 75 responden dengan menggunakan rumus slovin.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**ANALISIS REGRESI I**

**Tabel 1. Analisis Regresi Coefficient (I)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.144	4.825		3.553	.001
DIGITAL TRANSFORMATION	.558	.170	.259	3.279	.002
SELF EFFICACY	1.190	.145	.650	8.232	.000

a. Dependent Variable: KESIAPAN UNTUK BERUBAH

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh, maka dibuat persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y_1 = 0.259X_1 + 0.650X_2$$

Dimana:

$Y_1$  = Kesiapan Untuk Berubah

$X_1$  = Digital Transformation

$X_2$  = Self Efficacy

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien pengaruh

Persamaan linier berganda tersebut dapat disimpulkan:

1. Koefisien regresi menunjukkan bahwa digital transformation

memiliki nilai beta positif sebesar 0.259. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi digital transformation maka semakin meningkat kesiapan untuk berubah karyawan.

2. Koefisien regresi menunjukkan bahwa self efficacy memiliki nilai beta positif sebesar 0.650. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi self efficacy maka semakin meningkat kesiapan untuk berubah karyawan

**Analisis Regresi II**

**Tabel 2. Analisis Regresi Coefficient (II)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.078	5.600		4.478	.000
DIGITAL TRANSFORMATION	.690	.198	.377	3.494	.001
SELF EFFICACY	.423	.168	.272	2.523	.014
KESIAPAN UNTUK BERUBAH	.432	.085	.509	5.055	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier II yang diperoleh maka dibuat persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1$$

$$Y_2 = 0.377X_1 + 0.272X_2 + 0.509Y_1$$

Dimana:

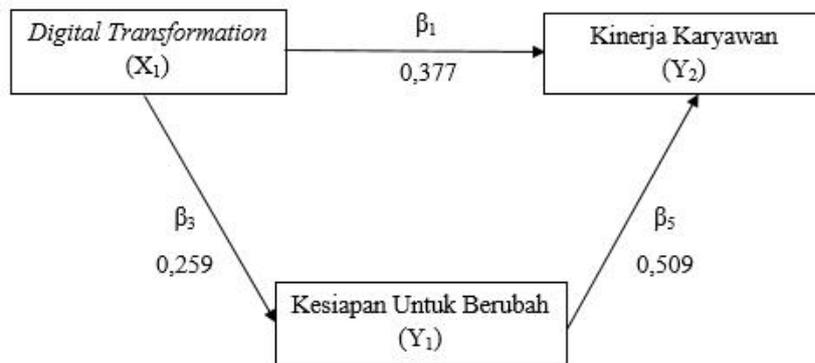
$Y_2$  = Kinerja  
 $X_1$  = *Digital Transformation*  
 $X_2$  = *Self Efficacy*  
 $Y_1$  = Kesiapan Untuk Berubah  
 $\beta_3, \beta_4, \beta_5$  = Koefisien pengaruh

2. Koefisien regresi menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki nilai beta sebesar 0,272. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* akan semakin meningkatkan kinerja.
3. Koefisien regresi menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah memiliki nilai beta sebesar 0,509. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesiapan untuk berubah akan semakin meningkatkan kinerja.

Persamaan linier berganda tersebut dapat disimpulkan:

1. Koefisien regresi menunjukkan bahwa *digital transformation* memiliki nilai beta sebesar 0,377. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *digital transformation* akan semakin meningkatkan kinerja.

### Uji Intervening I

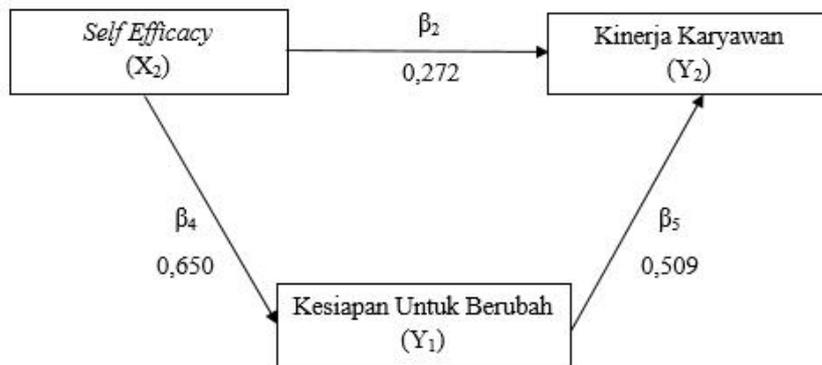


**Gambar 1.** Uji Intervening I  
 Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan gambar, uji intervening I dapat diketahui bahwa  $\beta_3 \times \beta_5 > \beta_1$  ( $0,131 < 0,377$ ), maka variabel kesiapan untuk berubah tidak mengintervening

### Uji Intervening II

pengaruh antara *digital transformation* terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Java Supermall.



**Gambar 1.** Uji Mediasi II  
 Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan gambar, uji intervening II dapat diketahui bahwa

$\beta_4 \times \beta_5 > \beta_2$  ( $0,3308 > 0,272$ ), maka variabel kesiapan untuk berubah mengintervening pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Java Supermall

**SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil olah data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa *digital transformation* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dilihat dari nilai beta positif sebesar 0,377 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  dan *Self efficacy* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dilihat dari nilai beta positif sebesar 0,272 dengan tingkat signifikan  $0,014 < 0,05$ .

*Digital transformation* ( $X_1$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah ( $Y_1$ ), hal ini dilihat dari nilai beta positif sebesar 0,259 dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$  dan *self efficacy* ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah ( $Y_1$ ), hal ini dilihat dari nilai beta positif sebesar 0,650 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kesiapan untuk berubah ( $Y_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ), hal ini dilihat dari nilai beta positif sebesar 0,509 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Pada variable kesiapan untuk berubah ( $Y_1$ ) tidak mengintervening *digital transformation* ( $X_1$ ) terhadap kinerja

karyawan ( $Y_2$ ) dapat dilihat dari nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung yaitu sebesar  $0,131 < 0,377$ , namun variable kesiapan untuk berubah ( $Y_1$ ) mengintervening *self efficacy* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dapat dilihat dari nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung yaitu sebesar  $0,331 > 0,272$ .

**DAFTAR PUSTAKA**

Kaseger, R. gledy. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 1(4), 906-916. <https://doi.org/10.35794/emba.vii4.2827>

Muhdin. (2018). Pengaruh Kemampuan Diri Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Manohara Center Of Borobudur Study Kabupaten Magelang). (September).

Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informatika*, 1(3), 224-228. <https://doi.org/10.31933/jemsi.vii3.102>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

