
PERAN KETERIKATAN KERJA DALAM MEMEDIASI TRANSFORMASI DIGITAL MSDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM

Lisa Elianti Nasution¹, Muhammar Syafii², Indah Mawarni³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya, Sumatera Utara

²Universitas Graha Nusantara, Sumatera Utara

³Manajemen, Universitas Sjakhyakirti, Sumatera Selatan

e-mail: ¹lisaelianti@gmail.com , ²muhammar.syafii@gmail.com ,

³indahmawarni@unisti.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the role of work engagement in mediating the effect of digital transformation of human resource management (HRM) on employee performance in SMEs in Medan City. This research employs a quantitative approach with an explanatory design. Data were collected through questionnaires distributed to 100 SME employees using purposive sampling technique. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The results indicate that digital transformation of HRM has a positive and significant effect on work engagement and employee performance. Work engagement also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work engagement significantly mediates the relationship between digital transformation of HRM and employee performance with partial mediation. These findings suggest that the success of digital transformation in improving employee performance depends not only on the implementation of technology but also on the level of employee work engagement. This study contributes theoretically to the development of digital HRM literature and provides practical implications for SMEs in managing human resources more effectively in the digital era.*

Keyword: *Digital HRM Transformation, Work Engagement, Employee Performance, SMEs.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran keterikatan kerja dalam memediasi pengaruh transformasi digital manajemen sumber daya manusia (MSDM) terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 karyawan UMKM dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Keterikatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keterikatan kerja terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh transformasi digital MSDM terhadap kinerja karyawan dengan sifat mediasi parsial. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada penerapan teknologi, tetapi juga pada tingkat keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian MSDM berbasis digital serta implikasi praktis bagi pelaku UMKM dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif di era digital.

Kata kunci: Transformasi Digital MSDM, Keterikatan Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi pendorong utama perubahan dalam dunia usaha, termasuk pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, dengan kontribusi dominan terhadap jumlah unit usaha dan penyerapan tenaga kerja (Badan Pusat Statistik, 2023). Namun demikian, di tengah perkembangan teknologi yang pesat, UMKM dituntut untuk mampu beradaptasi melalui digitalisasi agar tetap kompetitif.

Meskipun demikian, tingkat adopsi digital pada UMKM masih relatif terbatas. Sebagian besar UMKM masih berada pada tahap awal digitalisasi dan belum mengintegrasikan teknologi secara menyeluruh, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Kementerian Koperasi dan UKM, 2022). Kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi digital belum sepenuhnya diikuti dengan kesiapan SDM yang memadai.

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup penggunaan teknologi dalam berbagai fungsi, seperti rekrutmen, pelatihan, komunikasi, dan manajemen kinerja. Penerapan transformasi digital MSDM diyakini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan (Strohmeier, 2020). Namun, implementasi teknologi juga menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya literasi digital, resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan kompetensi karyawan (Vial, 2019; Verhoef et al., 2021).

Dalam konteks UMKM, permasalahan tersebut menjadi lebih kompleks karena keterbatasan sumber daya dan sistem pengelolaan SDM yang masih sederhana. Transformasi digital yang tidak diimbangi dengan kesiapan karyawan justru dapat menimbulkan tekanan kerja dan menurunkan efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa

hubungan antara transformasi digital MSDM dan kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung.

Salah satu faktor yang dapat menjelaskan hubungan tersebut adalah keterikatan kerja. Keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (Schaufeli, 2020). Karyawan dengan keterikatan kerja tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan memiliki kinerja yang lebih baik (Bakker & Albrecht, 2021).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta dapat bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan organisasi (Saks, 2022). Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji peran keterikatan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara transformasi digital MSDM dan kinerja karyawan pada UMKM masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian yang menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut mengenai mekanisme hubungan antara transformasi digital MSDM dan kinerja karyawan melalui keterikatan kerja, khususnya pada konteks UMKM. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran keterikatan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara transformasi digital manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada UMKM.

METODE

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara transformasi digital manajemen sumber daya manusia (MSDM), keterikatan kerja, dan kinerja karyawan pada UMKM.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada UMKM di Kota Medan. Kota Medan dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu pusat ekonomi di Sumatera Utara dengan jumlah UMKM yang terus berkembang serta tingkat adopsi teknologi digital yang semakin meningkat.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja minimal 1 tahun
2. Terlibat dalam penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan
3. Bekerja pada UMKM yang telah menerapkan teknologi digital dalam operasional usaha.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 100 responden, untuk memenuhi kriteria analisis PLS-SEM yang memerlukan ukuran sampel yang memadai (Hair et al., 2021).

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: Data primer, diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data sekunder, diperoleh dari laporan instansi terkait, publikasi ilmiah, dan literatur yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui: Kuesioner (angket) menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju).

Definisi Operasional

Transformasi Digital MSDM (X)

Transformasi digital MSDM adalah penerapan teknologi digital dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Strohmeier, 2020). Indikator:

1. Penggunaan sistem digital dalam pekerjaan
2. Digitalisasi proses SDM
3. Kemudahan akses informasi kerja

4. Pemanfaatan teknologi dalam pengambilan keputusan

Keterikatan Kerja (M)

Keterikatan kerja adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan (Schaufeli, 2020). Indikator:

1. Semangat kerja (vigor)
2. Dedikasi terhadap pekerjaan
3. Keterlibatan dalam pekerjaan (absorption)

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawabnya (Robbins & Judge, 2021). Indikator:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Tanggung jawab

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan terhadap 100 karyawan UMKM di Kota Medan dengan dengan distribusi sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	56%
	Perempuan	44%
Usia	21–30 tahun	48%
	31–40 tahun	32%
	>40 tahun	20%
Lama Bekerja	1–3 tahun	52%
	4–6 tahun	30%
	>6 tahun	18%

Berdasarkan hasil penyebaran

kuesioner kepada 100 responden karyawan UMKM di Kota Medan, karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 56%, sedangkan perempuan sebesar 44%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pada UMKM di Kota Medan masih didominasi oleh laki-laki, meskipun kontribusi tenaga kerja perempuan juga cukup signifikan dalam mendukung aktivitas operasional usaha.

Dilihat dari aspek usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 21–30 tahun sebesar 48%, diikuti oleh usia 31–40 tahun sebesar 32%, dan usia di atas 40 tahun sebesar 20%. Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif yang cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, khususnya dalam penerapan teknologi digital dalam pekerjaan. Hal ini menjadi faktor pendukung penting dalam keberhasilan implementasi transformasi digital MSDM pada UMKM.

Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun sebesar 52%, diikuti masa kerja 4–6 tahun sebesar 30%, dan lebih dari 6 tahun sebesar 18%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan masih berada pada tahap awal pengalaman kerja, sehingga masih dalam proses penyesuaian terhadap sistem kerja dan penggunaan teknologi digital. Selain itu, hal ini juga mencerminkan tingkat mobilitas tenaga kerja yang cukup tinggi pada sektor UMKM. Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan bahwa karyawan UMKM di Kota Medan didominasi oleh tenaga kerja usia produktif dengan tingkat pendidikan menengah dan masa kerja yang relatif singkat. Kondisi ini memberikan implikasi bahwa meskipun terdapat potensi yang cukup besar dalam mendukung transformasi digital, namun tetap diperlukan upaya peningkatan kompetensi, pelatihan digital, serta penguatan keterikatan kerja agar implementasi transformasi digital MSDM dapat berjalan secara efektif dan

berdampak optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Outer Model (Uji Pengukuran)

Loading Factor

Tabel 2 Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading
Digital MSDM	X1	0.82
	X2	0.85
	X3	0.88
	X4	0.80
Keterikatan Kerja	M1	0.84
	M2	0.87
	M3	0.86
Kinerja	Y1	0.83
	Y2	0.85
	Y3	0.82
	Y4	0.81

Reliabilitas

Tabel 3 Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Digital MSDM	0.87	0.91
Keterikatan Kerja	0.88	0.92
Kinerja	0.86	0.90

Hasil Inner Model (Struktural)

R-square

Tabel 4 Hasil Uji R-square

Variabel	R ²	Kategori
Keterikatan Kerja	0.62	Kuat
Kinerja Karyawan	0.68	Kuat

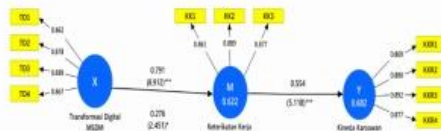
Nilai R² untuk keterikatan kerja sebesar 0,622, yang menunjukkan bahwa 62,2% variasi keterikatan kerja dapat dijelaskan oleh transformasi digital MSDM. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat, yang berarti model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan keterikatan kerja.

Sementara itu, nilai R² untuk kinerja karyawan sebesar 0,682, yang berarti 68,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh transformasi digital MSDM dan keterikatan kerja. Nilai ini juga termasuk kategori kuat, sehingga

dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang tinggi.

Path Coefficient

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.



Gambar 1 Path Coefficient

Pembahasan

Pengaruh Transformasi Digital MSDM terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital manajemen sumber daya manusia (MSDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,791, nilai t-statistik 8,912, dan p-value 0,000. Nilai koefisien ini tergolong sangat kuat, yang mengindikasikan bahwa transformasi digital MSDM memiliki peran dominan dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan pada UMKM di Kota Medan.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan teknologi digital dalam pengelolaan SDM, maka semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Implementasi sistem digital seperti penggunaan aplikasi kerja, akses informasi berbasis teknologi, serta digitalisasi proses kerja mampu memberikan kemudahan, kecepatan, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut mendorong munculnya rasa nyaman, semangat, dan keterlibatan yang lebih tinggi dari karyawan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa lingkungan kerja yang didukung teknologi akan meningkatkan pengalaman kerja karyawan (*employee experience*), yang pada akhirnya berdampak pada

keterikatan kerja. Karyawan yang merasa terbantu oleh teknologi akan lebih fokus, lebih antusias, dan lebih terlibat dalam pekerjaannya. Dengan demikian, transformasi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat operasional, tetapi juga sebagai faktor psikologis yang mampu meningkatkan keterikatan kerja.

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,554, nilai t-statistik 5,118, dan p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM.

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi (*vigor*), dedikasi yang kuat terhadap pekerjaan, serta keterlibatan penuh dalam menyelesaikan tugas (*absorption*). Kondisi ini berdampak pada peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Secara empiris, temuan ini memperkuat bahwa keterikatan kerja merupakan salah satu determinan utama kinerja karyawan. Karyawan yang engaged tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga memiliki komitmen emosional terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik secara konsisten.

Pengaruh Transformasi Digital MSDM terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,276, nilai t-statistik 2,451, dan p-value 0,015. Namun demikian, dibandingkan dengan pengaruh terhadap keterikatan kerja, nilai koefisien ini relatif lebih kecil, yang menunjukkan

bahwa pengaruh langsung transformasi digital terhadap kinerja masih terbatas.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan teknologi digital dalam MSDM memang mampu meningkatkan kinerja karyawan, tetapi tidak secara maksimal jika tidak didukung oleh faktor internal karyawan, seperti keterikatan kerja. Dalam konteks UMKM, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti: tingkat literasi digital yang belum merata, keterbatasan pelatihan penggunaan teknologi dan adaptasi karyawan yang masih dalam tahap awal.

Dengan demikian, teknologi digital tidak secara otomatis meningkatkan kinerja, melainkan membutuhkan dukungan kondisi psikologis karyawan agar dapat dimanfaatkan secara optimal.

Peran Mediasi Keterikatan Kerja

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa keterikatan kerja mampu memediasi pengaruh transformasi digital MSDM terhadap kinerja karyawan dengan nilai indirect effect sebesar 0,438, t-statistik 4,672, dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa mediasi bersifat signifikan. Selain itu, karena pengaruh langsung transformasi digital MSDM terhadap kinerja karyawan tetap signifikan, maka keterikatan kerja berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*).

Temuan ini merupakan poin paling penting dalam penelitian ini. Artinya, transformasi digital MSDM akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan apabila mampu meningkatkan keterikatan kerja terlebih dahulu. Dengan kata lain, keterikatan kerja menjadi mekanisme utama yang menjelaskan bagaimana transformasi digital berdampak pada kinerja.

Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada bagaimana teknologi tersebut mampu menciptakan pengalaman kerja yang positif bagi karyawan. Teknologi yang memudahkan pekerjaan, meningkatkan

transparansi, serta mempercepat komunikasi akan membuat karyawan merasa lebih nyaman, lebih terlibat, dan lebih termotivasi dalam bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan pada UMKM di Kota Medan. Transformasi digital MSDM terbukti lebih kuat dalam meningkatkan keterikatan kerja dibandingkan pengaruh langsungnya terhadap kinerja karyawan. Keterikatan kerja sendiri berperan penting dalam meningkatkan kinerja, dimana karyawan yang memiliki semangat, dedikasi, dan keterlibatan tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, keterikatan kerja juga terbukti mampu memediasi secara signifikan hubungan antara transformasi digital MSDM dan kinerja karyawan, dengan sifat mediasi parsial. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada penerapan teknologi, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam menciptakan keterikatan kerja yang tinggi. Dengan demikian, transformasi digital MSDM akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan apabila disertai dengan upaya peningkatan keterikatan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Indonesia 2023. BPS.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2021). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 26(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2019-0262>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M.,

- & Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage Publications.
- Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. (2022). Perkembangan data UMKM Indonesia.
- Nasution, L. E., Lubis, H. S., & Mentari, P. (2026). *Komunikasi bisnis: Teori, praktik, dan aplikasi manajerial*. Penerbit Lakeisha.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3),100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Schaufeli, W. B. (2020). Work engagement: The concept and its measurement. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044842>
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *Human Resource Management Review*, 30(3),100669. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100669>
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection. *Journal of Business Research*, 122,889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and research agenda. *MIS Quarterly*, 44(1), 13–66. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2020/14477>.