

Kontribusi Penggunaan Aplikasi Digital terhadap Kinerja Individu di Era Transformasi Digital

Dwi Ryzka Yanti^{*1}, Musahri², Faries Vebriansyah³, Sabariah⁴, Hartono⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Teknologi Pendidikan, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia
Email: ¹dwiyanti791@guru.sma.belajar.id

Abstrak

Transformasi digital mendorong penggunaan aplikasi komunikasi, kolaborasi, penyimpanan awan, manajemen tugas, dan produktivitas untuk mendukung pekerjaan dan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan penggunaan aplikasi digital dengan kinerja individu yang mencakup produktivitas, ketepatan waktu, kualitas hasil, koordinasi, adaptasi, pemecahan masalah, tanggung jawab, dan capaian target. Penelitian menggunakan survei kuantitatif terhadap 100 responden pengguna aplikasi digital. Instrumen berbasis skala Likert 1–5 terdiri atas 10 butir penggunaan aplikasi digital dan 10 butir kinerja individu. Data dianalisis melalui statistik deskriptif, uji korelasi item-total terkoreksi, reliabilitas Cronbach Alpha, korelasi Pearson, dan regresi linear sederhana. Hasil menunjukkan rata-rata penggunaan aplikasi digital sebesar 3,525 dan kinerja individu sebesar 3,729. Instrumen memiliki reliabilitas tinggi dengan Alpha 0,901 untuk penggunaan aplikasi digital dan 0,894 untuk kinerja individu. Korelasi Pearson menunjukkan hubungan positif signifikan antara penggunaan aplikasi digital dan kinerja individu ($r = 0,573$; $p < 0,001$). Regresi linear menghasilkan persamaan $Y = 1,830 + 0,539X$ dengan $R^2 = 0,328$. Temuan ini menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi digital berkontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja individu, terutama ketika aplikasi dipilih sesuai kebutuhan, digunakan secara konsisten, dan terintegrasi dengan alur kerja.

Kata kunci: *Aplikasi Digital, Kinerja Individu, Produktivitas, Transformasi Digital.*

Contribution of Digital Application Use to Individual Performance in the Digital Transformation Era

Abstract

Digital transformation encourages the use of communication, collaboration, cloud storage, task management, and productivity applications to support work and learning. This study aims to analyze the relationship between digital application use and individual performance, including productivity, punctuality, work quality, coordination, adaptation, problem solving, responsibility, and target achievement. This study employed a quantitative survey involving 100 users of digital applications. The instrument used a 1–5 Likert scale and consisted of 10 items on digital application use and 10 items on individual performance. Data were analyzed using descriptive statistics, corrected item-total correlation, Cronbach Alpha reliability, Pearson correlation, and simple linear regression. The results show that the mean score of digital application use was 3.525 and individual performance was 3.729. The instrument showed high reliability with Alpha values of 0.901 and 0.894. Pearson correlation indicated a significant positive relationship between digital application use and individual performance ($r = 0.573$; $p < 0.001$). Linear regression resulted in the equation $Y = 1.830 + 0.539X$ with $R^2 = 0.328$. These findings indicate that digital application use contributes to explaining variations in individual performance when applications are relevant, consistently used, and integrated into work processes.

Keywords: *Digital Applications, Digital Transformation, Individual Performance, Productivity.*

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah cara individu mengelola informasi, berkomunikasi, menyelesaikan pekerjaan, dan menilai capaian kerja. Perubahan tersebut bukan hanya penggantian alat manual menjadi perangkat digital, tetapi juga perubahan proses, rutinitas, kompetensi, dan nilai kerja yang dihasilkan oleh individu maupun organisasi. Literatur transformasi digital menegaskan bahwa teknologi digital dapat mengubah proses kerja, struktur aktivitas, dan cara organisasi menciptakan nilai [1]–[3].

Dalam aktivitas harian, aplikasi digital seperti WhatsApp atau Telegram, Google Workspace, Microsoft 365, Learning Management System, Canva, Trello/Asana, dan aplikasi kinerja digunakan untuk menyimpan dokumen, menyusun laporan, mengatur tenggat, memantau pekerjaan, dan berkolaborasi. Digital workplace dipandang sebagai ekosistem kerja yang memungkinkan konektivitas, kolaborasi, dan fleksibilitas [4], [12]. Namun, penggunaan aplikasi digital tidak otomatis berkaitan dengan kinerja yang lebih baik apabila aplikasi tidak sesuai kebutuhan, fitur tidak dimanfaatkan, atau pengguna mengalami distraksi dan beban informasi berlebih [11], [14], [15].

Secara teoretis, penerimaan teknologi dipengaruhi oleh persepsi kegunaan dan kemudahan penggunaan sebagaimana dijelaskan dalam Technology Acceptance Model [5]. Keberhasilan sistem informasi juga dapat dinilai dari kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, intensitas penggunaan, kepuasan pengguna, dan manfaat bersih [6]. Oleh karena itu, penilaian terhadap penggunaan aplikasi digital perlu diarahkan pada manfaat kerja yang dapat diamati, bukan sekadar jumlah aplikasi yang digunakan.

Kinerja individu dalam penelitian ini dipahami sebagai capaian kerja yang mencakup produktivitas, ketepatan waktu, kualitas hasil, inisiatif, koordinasi, konsistensi, adaptasi, pemecahan masalah, tanggung jawab, dan pencapaian target. Kemampuan individu untuk memperoleh manfaat dari aplikasi digital juga dipengaruhi oleh kompetensi digital, termasuk kemampuan mengelola informasi, berkomunikasi, menjaga keamanan, dan menyelesaikan masalah digital [7]–[10], [16], [17].

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa digital workplace, kolaborasi jarak jauh, dan kapabilitas digital dapat terkait dengan produktivitas serta kinerja, tetapi hasilnya bergantung pada kesiapan individu, kepemimpinan digital, desain kerja, dan pengendalian risiko teknostres [11]–[20]. Tinjauan sistematis terbaru juga menegaskan bahwa literasi digital penting dalam konteks kerja karena berhubungan dengan kemampuan beradaptasi, perilaku inovatif, dan performa individu [21].

Meskipun berbagai penelitian telah membahas transformasi digital, digital workplace, dan kompetensi digital, masih diperlukan bukti empiris yang secara langsung menguji hubungan penggunaan aplikasi digital dengan kinerja individu pada responden lintas peran produktif. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan mengukur penggunaan aplikasi digital melalui indikator akses, efisiensi, kolaborasi, integrasi kerja, dan kepuasan, serta mengukur kinerja individu melalui indikator produktivitas, kualitas hasil, koordinasi, adaptasi, tanggung jawab, dan capaian target.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat penggunaan aplikasi digital, tingkat kinerja individu, serta hubungan dan kontribusi penggunaan aplikasi digital terhadap kinerja individu di era transformasi digital. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: penggunaan aplikasi digital berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja individu.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Variabel bebas adalah penggunaan aplikasi digital (X), sedangkan variabel terikat adalah kinerja individu (Y). Responden penelitian berjumlah 100 orang yang menggunakan aplikasi digital dalam pekerjaan, pembelajaran, administrasi, usaha, atau aktivitas produktif lainnya. Pemilihan responden didasarkan pada kriteria bahwa responden pernah menggunakan aplikasi digital untuk mendukung aktivitas produktifnya. Data yang dianalisis merupakan data responden anonim.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1–5 dengan pilihan 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Variabel penggunaan aplikasi digital terdiri atas 10 butir yang mencakup kemudahan akses, frekuensi penggunaan, kesesuaian fitur, efisiensi waktu, kolaborasi, akurasi informasi, integrasi kerja, kemandirian, kemudahan pelaporan, dan kepuasan penggunaan. Variabel kinerja individu terdiri atas 10 butir yang mencakup produktivitas, ketepatan waktu, kualitas hasil, inisiatif, koordinasi, konsistensi, adaptasi, pemecahan masalah, tanggung jawab, dan capaian target. Validitas isi diperiksa melalui penilaian ahli terhadap kesesuaian butir dengan konstruk yang diukur.

Skor setiap variabel dihitung melalui rata-rata skor butir. Kategori interpretasi menggunakan tiga kelompok, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, sesuai kategori yang tersedia pada data mentah. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif untuk mengetahui profil responden dan kecenderungan skor variabel, uji korelasi item-total terkoreksi untuk menilai validitas butir, serta reliabilitas Cronbach Alpha untuk menilai konsistensi internal instrumen.

Hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan korelasi Pearson. Kontribusi penggunaan aplikasi digital terhadap variasi kinerja individu dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan model $Y = a + bX$, yaitu Y sebagai kinerja individu, a sebagai konstanta, b sebagai koefisien regresi, dan X sebagai penggunaan aplikasi digital. Karena penelitian menggunakan desain survei potong lintang, hasil regresi ditafsirkan sebagai kontribusi statistik dalam menjelaskan variasi kinerja, bukan sebagai bukti kausal langsung.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

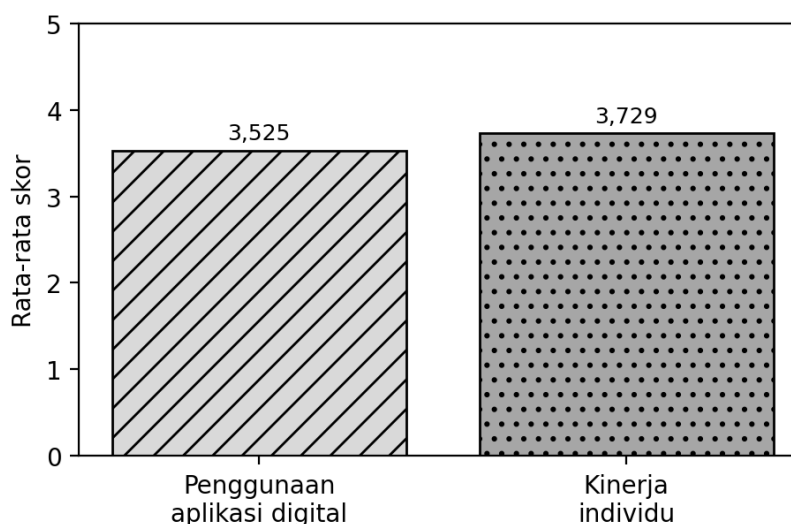
Karakteristik	Kategori	Frekuensi/Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	45 (45,0%)
Jenis kelamin	Perempuan	55 (55,0%)
Pendidikan terakhir	S1	49 (49,0%)
Pendidikan terakhir	D3	19 (19,0%)
Pendidikan terakhir	S2	17 (17,0%)
Pendidikan terakhir	SMA/SMK	15 (15,0%)
Status responden	Wirausaha	15 (15,0%)
Status responden	Tenaga kependidikan	19 (19,0%)
Status responden	Mahasiswa	22 (22,0%)
Status responden	Pegawai administrasi	22 (22,0%)
Status responden	Guru	22 (22,0%)
Usia	Mean (SD); min-maks	33,33 (8,76); 19–48

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden berasal dari latar belakang yang beragam. Perempuan berjumlah 55 orang dan laki-laki 45 orang. Pendidikan terakhir paling banyak adalah S1, sedangkan status responden tersebar pada mahasiswa, guru, pegawai administrasi, tenaga kependidikan, dan wirausaha. Keragaman ini memperlihatkan bahwa penggunaan aplikasi digital telah menjadi bagian dari aktivitas produktif lintas peran.

3.2. Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	SD	Min	Maks	Kategori
Penggunaan aplikasi digital	100	3,525	0,641	2,100	4,900	Tinggi
Kinerja individu	100	3,729	0,603	2,000	4,800	Tinggi



Gambar 1. Rata-Rata Penggunaan Aplikasi Digital dan Kinerja Individu

Rata-rata penggunaan aplikasi digital sebesar 3,525 menunjukkan kategori tinggi. Rata-rata kinerja individu sebesar 3,729 juga berada pada kategori tinggi. Berdasarkan kategori data, penggunaan aplikasi digital berada pada kategori tinggi sebanyak 44 responden, sedang 54 responden, dan rendah 2 responden. Kinerja individu berada pada kategori tinggi sebanyak 59 responden, sedang 39 responden, dan rendah 2 responden. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memanfaatkan aplikasi digital secara cukup baik dan menilai kinerja individunya berada pada level positif.

3.3. Validitas Item dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Validitas Item dan Reliabilitas Instrumen

Konstruk	Jumlah item	Rentang r item-total	Cronbach Alpha	Interpretasi
Penggunaan aplikasi digital	10	0,569–0,741	0,901	Reliabel tinggi
Kinerja individu	10	0,541–0,688	0,894	Reliabel tinggi

Seluruh rentang korelasi item-total terkoreksi berada di atas 0,30, sehingga butir instrumen dinilai memadai untuk mengukur konstruk. Nilai Cronbach Alpha pada kedua konstruk berada di atas 0,80, yang menunjukkan konsistensi internal tinggi. Dengan demikian, instrumen layak digunakan untuk analisis korelasi dan regresi.

3.4. Hubungan Penggunaan Aplikasi Digital dan Kinerja Individu

Tabel 4. Korelasi dan Regresi Penggunaan Aplikasi Digital terhadap Kinerja Individu

Analisis	Nilai	p	Interpretasi
Korelasi Pearson X–Y	0,573	<0,001	Hubungan positif signifikan
Regresi linear sederhana	$Y = 1,830 + 0,539X$	<0,001	$R^2 = 0,328$
F model	47,793	<0,001	Model signifikan

Korelasi Pearson menunjukkan hubungan positif signifikan antara penggunaan aplikasi digital dan kinerja individu ($r = 0,573$; $p < 0,001$). Hubungan ini berada pada kategori sedang. Hasil regresi menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi digital mampu menjelaskan 32,8% variasi kinerja individu. Koefisien slope sebesar 0,539 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor penggunaan aplikasi digital diikuti peningkatan rata-rata kinerja individu sebesar 0,539 satuan. Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis bahwa penggunaan aplikasi digital berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja individu.

3.5. Pembahasan

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa penggunaan aplikasi digital berhubungan positif dengan kinerja individu. Data ini mendukung pandangan bahwa teknologi digital dapat menjadi enabler kinerja ketika membantu akses informasi, koordinasi, dokumentasi, pelaporan, dan penyelesaian pekerjaan. Hasil tersebut sejalan dengan konsep digital workplace yang menekankan konektivitas dan kolaborasi sebagai sumber produktivitas [4], [12], serta sejalan dengan model keberhasilan sistem informasi yang memandang manfaat bersih sebagai ukuran penting dari penggunaan sistem [6].

Hubungan positif tersebut dapat dipahami karena aplikasi digital membantu individu mengurangi hambatan operasional dalam bekerja. Aplikasi komunikasi mempercepat koordinasi, penyimpanan awan memudahkan akses dokumen, aplikasi manajemen tugas membantu pemantauan tenggat, dan aplikasi produktivitas mendukung penyusunan laporan atau materi kerja. Ketika aplikasi digunakan secara relevan dan konsisten, proses kerja menjadi lebih terstruktur sehingga kinerja individu dapat dinilai lebih positif.

Meskipun demikian, nilai R^2 sebesar 0,328 menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi digital bukan satu-satunya faktor yang berkaitan dengan kinerja individu. Sebesar 67,2% variasi kinerja individu masih dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi, literasi digital, dukungan organisasi, kualitas jaringan, beban kerja, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Literatur mutakhir menjelaskan bahwa kesiapan tempat kerja digital, kompetensi digital, dan kemampuan mengelola risiko teknologi menentukan keberhasilan transformasi digital pada level individu [7]–[10], [13], [16], [17], [21], [22].

Temuan ini juga mengingatkan bahwa penggunaan aplikasi digital perlu diarahkan pada kualitas pemanfaatan, bukan sekadar intensitas. Aplikasi yang terlalu banyak, tidak terintegrasi, atau menghasilkan notifikasi berlebihan dapat menimbulkan kelelahan digital dan informasi berlebih [11], [14], [20]. Selain itu, pola kerja jarak jauh dan kolaborasi digital dapat mengubah cara individu berinteraksi, mengakses informasi, dan menyelesaikan pekerjaan [15]. Oleh karena itu, individu dan organisasi perlu memilih aplikasi yang relevan, menyederhanakan alur kerja, menjaga keamanan data, serta membangun kebiasaan kerja digital yang sehat.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya pelatihan penggunaan aplikasi digital yang berbasis kebutuhan kerja. Pelatihan tidak hanya berfokus pada cara menjalankan aplikasi, tetapi juga pada pemilihan fitur, manajemen dokumen, kolaborasi, keamanan akun, dan evaluasi hasil kerja. Bagi organisasi, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk menilai apakah aplikasi yang digunakan benar-benar mendukung pekerjaan atau hanya menambah beban administratif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan desain survei potong lintang dan data self-report. Oleh karena itu, hasil penelitian perlu ditafsirkan sebagai hubungan antarvariabel dan kontribusi statistik, bukan

sebagai bukti kausal langsung. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal, menambahkan variabel mediator atau moderator, serta melibatkan ukuran kinerja yang lebih objektif.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi digital memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja individu. Rata-rata penggunaan aplikasi digital sebesar 3,525 dan rata-rata kinerja individu sebesar 3,729 berada pada kategori tinggi. Instrumen penelitian reliabel dengan Cronbach Alpha 0,901 pada variabel penggunaan aplikasi digital dan 0,894 pada variabel kinerja individu. Korelasi Pearson menghasilkan $r = 0,573$ dengan $p < 0,001$, sedangkan regresi linear menunjukkan $R^2 = 0,328$. Dengan demikian, penggunaan aplikasi digital berkontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja individu apabila aplikasi digunakan sesuai kebutuhan, terintegrasi dengan alur kerja, dan didukung kemampuan pengguna dalam memanfaatkan fitur secara efektif. Penelitian ini terbatas pada desain survei potong lintang dan data self-report, sehingga penelitian lanjutan dapat menambahkan variabel literasi digital, motivasi, beban kerja digital, dukungan organisasi, serta menggunakan ukuran kinerja yang lebih objektif untuk memperoleh model yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] G. Vial, "Understanding digital transformation: A review and a research agenda," *Journal of Strategic Information Systems*, vol. 28, no. 2, pp. 118–144, 2019, doi: 10.1016/j.jsis.2019.01.003.
- [2] P. C. Verhoef et al., "Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda," *Journal of Business Research*, vol. 122, pp. 889–901, 2021, doi: 10.1016/j.jbusres.2019.09.022.
- [3] S. Kraus, P. Jones, N. Kailer, A. Weinmann, N. Chaparro-Banegas, and N. Roig-Tierno, "Digital transformation: An overview of the current state of the art of research," *SAGE Open*, vol. 11, no. 3, pp. 1–15, 2021, doi: 10.1177/21582440211047576.
- [4] M. Attaran, S. Attaran, and D. Kirkland, "The need for digital workplace: Increasing workforce productivity in the information age," *International Journal of Enterprise Information Systems*, vol. 15, no. 1, pp. 1–23, 2019, doi: 10.4018/IJEIS.2019010101.
- [5] F. D. Davis, "Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology," *MIS Quarterly*, vol. 13, no. 3, pp. 319–340, 1989, doi: 10.2307/249008.
- [6] W. H. DeLone and E. R. McLean, "The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update," *Journal of Management Information Systems*, vol. 19, no. 4, pp. 9–30, 2003, doi: 10.1080/07421222.2003.11045748.
- [7] R. Vuorikari, S. Kluzer, and Y. Punie, *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022, doi: 10.2760/115376.
- [8] D. Cetindamar, B. Abedin, and K. Shirahada, "The role of employees in digital transformation: A preliminary study on how employees digital literacy impacts use of digital technologies," *IEEE Transactions on Engineering Management*, vol. 71, pp. 7837–7848, 2024, doi: 10.1109/TEM.2021.3087724.
- [9] D. C. Kozanoglu and B. Abedin, "Understanding the role of employees in digital transformation: Conceptualization of digital literacy of employees as a multi-dimensional organizational affordance," *Journal of Enterprise Information Management*, vol. 34, no. 6, pp. 1649–1672, 2021, doi: 10.1108/JEIM-01-2020-0010.
- [10] C. Blanka, B. Krumay, and D. Rueckel, "The interplay of digital transformation and employee competency: A design science approach," *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 178, art. no. 121575, 2022, doi: 10.1016/j.techfore.2022.121575.
- [11] L. Martin, L. Hauret, and C. Fuhrer, "Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity: COVID-19 findings," *PLOS ONE*, vol. 17, no. 3, art. no. e0265131, 2022, doi: 10.1371/journal.pone.0265131.
- [12] S. Chatterjee, R. Chaudhuri, D. Vrontis, and G. Giovando, "Digital workplace and organization performance: Moderating role of digital leadership capability," *Journal of Innovation and Knowledge*, vol. 8, no. 1, art. no. 100334, 2023, doi: 10.1016/j.jik.2023.100334.
- [13] B. Trenerry et al., "Preparing workplaces for digital transformation: An integrative review and framework of multi-level factors," *Frontiers in Psychology*, vol. 12, art. no. 620766, 2021, doi: 10.3389/fpsyg.2021.620766.

-
- [14] C. Marsh, J. Vallejos, and S. Spence, "The digital workplace and its dark side: An integrative review," *Computers in Human Behavior*, vol. 128, art. no. 107118, 2022, doi: 10.1016/j.chb.2021.107118.
- [15] L. Yang et al., "The effects of remote work on collaboration among information workers," *Nature Human Behaviour*, vol. 6, pp. 43–54, 2022, doi: 10.1038/s41562-021-01196-4.
- [16] B. Audrin, C. Audrin, and X. Salamin, "Digital skills at work: Conceptual development and empirical validation of a measurement scale," *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 202, art. no. 123279, 2024, doi: 10.1016/j.techfore.2024.123279.
- [17] E. van Laar, A. J. A. M. van Deursen, J. A. G. M. van Dijk, and J. de Haan, "21st-century digital skills instrument aimed at working professionals: Conceptual development and empirical validation," *Telematics and Informatics*, vol. 35, no. 8, pp. 2184–2200, 2018, doi: 10.1016/j.tele.2018.08.006.
- [18] World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum, 2023.
- [19] S. Kim and Y. Lee, "The effect of digital transformation on innovation and productivity," *Sustainability*, vol. 13, no. 16, art. no. 8911, 2021, doi: 10.3390/su13168911.
- [20] L. Wang, J. Norman, and M. H. H. Lim, "Technostress and digital work: A systematic review of causes, outcomes, and mitigation," *Frontiers in Psychology*, vol. 14, art. no. 1173425, 2023, doi: 10.3389/fpsyg.2023.1173425.
- [21] A. C. A. Caroline, M. J. H. Coun, A. Gunawan, and J. Stoffers, "A systematic literature review on digital literacy, employability, and innovative work behavior: Emphasizing the contextual approaches in HRM research," *Frontiers in Psychology*, vol. 15, art. no. 1448555, 2024, doi: 10.3389/fpsyg.2024.1448555.
- [22] G. Qiao, Y. Li, and A. Hong, "The strategic role of digital transformation: Leveraging digital leadership to enhance employee performance and organizational commitment in the digital era," *Systems*, vol. 12, no. 11, art. no. 457, 2024, doi: 10.3390/systems12110457.