

Pengaruh Implementasi Teknologi Baru Terhadap Kinerja Karyawan di Erafone Store Bandung

Henokh Hariwibowo Nuryanto^{1*}, Francis Hutabarat², Meidy Lieke Karundeng³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Advent Indonesia, Indonesia

*Corresponding Author: 2131037@unai.edu

Info Artikel

Direvisi, 15/10/2024
Diterima, 30/11/2024
Dipublikasi, 05/12/2024

Kata Kunci:

Teknologi Baru, Kinerja Karyawan, Erafone

Keywords:

New Technology, Employee Performance, Erafone

Abstrak

Memasuki era digital, perubahan teknologi menjadi tantangan besar bagi organisasi, terutama bagi karyawan yang terbiasa dengan cara kerja tradisional. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak penerapan teknologi baru terhadap kinerja karyawan di Erafone Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain korelasional, di mana hubungan antara dua variabel, yaitu Implementasi Teknologi Baru dan Kinerja Karyawan, dianalisis. Populasi penelitian mencakup karyawan dari lima store Erafone di Bandung, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada minimal 50 responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengevaluasi berbagai aspek terkait pengaruh teknologi baru terhadap produktivitas dan adaptasi karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS versi 26, untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara teknologi baru dan kinerja karyawan, serta tantangan yang mungkin dihadapi selama proses penerapan teknologi di lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi teknologi baru berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di toko Erafone Bandung, dengan pengaruh sebesar 51%. Disarankan agar toko Erafone terus meningkatkan implementasi teknologi baru untuk mendukung kinerja karyawan, serta penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi variabel atau lokasi yang berbeda.

Abstract

In this digital era, technological change presents significant challenges for organizations, especially for employees accustomed to traditional work methods. This study aims to explore the impact of the implementation of new technology on employee performance at Erafone Bandung. The research employs a quantitative method with a correlational design, analyzing the relationship between two variables: the Implementation of New Technology and Employee Performance. The research population includes employees from five Erafone stores in Bandung, and data is collected through questionnaires distributed to a minimum of 50 respondents. This questionnaire is designed to evaluate various aspects related to the influence of new technology on employee productivity and adaptability. Data analysis is conducted using multiple linear regression with the support of IBM SPSS version 26 to test the formulated hypotheses. This research is expected to provide a clear picture of the relationship between new technology and employee performance, as well as the challenges that may arise during the implementation process in the workplace. The results show that new technology implementation significantly influences employee performance at Erafone Bandung, with an impact of 51%. It is recommended that Erafone continue to enhance the implementation of new technology to support employee performance, and future research may explore different variables or locations.

PENDAHULUAN

Memasuki era digital, setiap organisasi dapat menghadapi berbagai persoalan dan diantaranya adanya kebingungan di antara karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi yang digunakan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan berbagai hal, salah satunya adalah kurang mempunyai sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan era baru. Hal ini sering terjadi di kalangan karyawan yang termasuk kategori senior, karena kebanyakan dari mereka telah terbiasa dengan cara kerja tradisional dan kebanyakan dari mereka merasa nyaman bekerja dengan cara tradisional. Berdasarkan (Fitria Alayida et al., 2023) era digital merupakan sebuah masa dimana teknologi informasi dan komunikasi telah mengambil peran sebagai landasan dalam ekonomi global yang mampu mengubah cara hidup manusia dan juga cara kerja manusia. (Jayanti et al., 2021) berpendapat bahwa apabila kita baru memasuki sebuah perusahaan, pasti kita akan dihadapkan pada kondisi dimana kita harus mampu beradaptasi dengan pekerja lain yang telah lebih lama bekerja di perusahaan tersebut. Seperti halnya kita sebagai pegawai baru yang dianggap masuk dalam generasi muda yang identik dengan generasi melek teknologi, pasti sering mendapati pertanyaan dari senior kita mengenai cara pengoperasian alat operasional perusahaan yang memiliki teknologi terbaru. Bukan hanya itu, hal-hal yang biasa kita lakukan dalam perusahaan secara tradisional seperti rapat tatap muka di dalam sebuah ruangan saat ini telah berganti dengan diadakannya rapat melalui zoom ataupun media lainnya. Tentu saja dalam sebuah perusahaan memiliki departemen IT masing-masing yang akan memberikan pelatihan kepada para pegawainya mengenai cara untuk mengoperasikan sistem terbaru yang di miliki perusahaan. Namun, hal ini masih kurang mampu untuk membantu karyawan-karyawan yang tidak melek teknologi untuk memahami cara kerja sistem baru dalam perusahaan. Hal ini disebabkan oleh pola pikir karyawan yang menganggap bahwa diri mereka tidak mampu lagi untuk mempelajari hal itu dikarenakan usia yang sudah tidak muda lagi.

Seiring berkembangnya zaman di era revolusi industri 4.0 persaingan di dalam dunia perkerjaan semakin berat dirasakan khususnya di bagian sumber daya manusia. Di Indonesia sudah semakin terlihat bahwa persaingan yang ada dalam bidang lapangan pekerjaan, usaha, pendidikan, dan segala jenis persaingan yang tak tertandingi di era teknologi saat ini menjadi berat dikarenakan teknologi yang ada selalu berkembang dari tahun ke tahun. Seperti yang dikutip dari (Naufal et al., 2023) menyatakan bahwa perkembangan teknologi robotika dan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence) telah membawa dampak signifikan di berbagai bidang, terutama di sektor industri, kesehatan, dan pertanian, dengan kemampuan melakukan tugas repetitif, berisiko, dan presisi tinggi. Meskipun robot membantu meringankan beban kerja dan meningkatkan efisiensi, kekhawatiran tentang penggantian manusia tetap ada. Namun, beberapa ahli berpendapat bahwa robot lebih sebagai pelengkap daripada pengganti penuh, sebab manusia tetap unggul dalam kreativitas, emosi, dan pemecahan masalah kompleks. Pemanfaatan robot dapat membuka peluang ekonomi dan efisiensi, namun tantangan seperti biaya, keamanan, dan kurangnya kemampuan adaptif robot juga perlu diperhatikan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah penerapan teknologi baru memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbagai fenomena yang telah diteliti sebelumnya menunjukkan indikasi bahwa implementasi teknologi baru bisa memengaruhi produktivitas, efisiensi kerja, serta tingkat adaptasi karyawan terhadap perubahan operasional.

Oleh karena itu, penelitian ini akan memfokuskan pada pengaruh teknologi baru terhadap kinerja karyawan di Erafone Bandung. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara teknologi baru dan kinerja karyawan, serta tantangan atau keuntungan yang mungkin dihadapi dalam proses penerapannya di lingkungan kerja tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Implementasi Teknologi Baru

Di era transformasi digital yang berkembang pesat, penerapan teknologi baru menjadi kunci penting dalam mengatasi berbagai tantangan dan meraih peluang di dunia bisnis. Untuk tetap kompetitif dan berkembang, perusahaan harus siap beradaptasi dengan perubahan teknologi yang dinamis. Inovasi yang dihadirkan oleh teknologi terbaru dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Namun, penerapan teknologi baru ini juga menghadirkan berbagai tantangan, seperti tingginya biaya, kompleksitas sistem, dan perlunya penyesuaian budaya di dalam organisasi.

Menurut (Guidolin, 2023) penerapan teknologi baru adalah sebuah langkah yang diproses secara sosial melalui pengenalan dan penerimaan inovasi baru di antara anggota organisasi. Dalam buku tulisan (Rivard & Aubert, 2015) menuliskan bahwa penerapan teknologi baru mencakup berbagai aktivitas yang melibatkan tidak hanya teknologi itu sendiri, tetapi juga penyesuaian dalam struktur organisasi, proses kerja, dan perilaku karyawan agar teknologi tersebut dapat digunakan dengan optimal. Dengan kata lain, implementasi teknologi baru adalah upaya terencana untuk memahami dan mengintegrasikan teknologi baru ke dalam kegiatan operasional perusahaan, sehingga tujuan peningkatan efisiensi dan produktivitas dapat tercapai secara efektif. Hal ini bertujuan untuk memanfaatkan teknologi baru untuk mendapatkan hasil operasional perusahaan yang efektif, efisien dan ekonomis (Van Der Pijl et al., 2016).

Berdasarkan (Shandler, 2024) menyatakan bahwa penerapan teknologi baru bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara signifikan, baik dalam hal efisiensi kerja maupun hasil akhir, sehingga manfaatnya benar-benar terasa dalam operasional perusahaan. Dalam buku pemasaran (Kotler & Keller, 2014) menyoroti pentingnya peningkatan kualitas produk atau layanan sebagai salah satu indikator keberhasilan dari penerapan teknologi baru. Peningkatan kualitas ini dapat dianggap sebagai tanda bahwa implementasi teknologi telah mencapai tujuannya dengan baik. (Guidolin, 2023) menyoroti bahwa penerimaan teknologi oleh pengguna merupakan indikator yang krusial. Jika pengguna organisasi telah menerima teknologi dan menggunakannya dengan aktif, ini bisa dianggap sebagai tanda kesuksesan. Ahli-ahli manajemen seperti (Drucker, 2015) juga menekankan perlunya mengukur efisiensi biaya sangat penting karena jika penerapan teknologi baru berhasil mengurangi pengeluaran atau menghasilkan penghematan signifikan, hal tersebut dapat dilihat sebagai indikator keberhasilan yang positif. Ahli-ahli dalam bidang manajemen seperti (Reichheld et al., 2019) juga menyoroti bahwa tingkat kepuasan pelanggan merupakan indikator kunci dalam menilai keberhasilan implementasi teknologi baru. Jika teknologi tersebut berhasil meningkatkan pengalaman pelanggan, baik melalui peningkatan kualitas produk, kecepatan layanan, atau kemudahan akses, maka kepuasan pelanggan cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi baru tersebut berhasil memberikan nilai tambah bagi pelanggan, dan dapat

dianggap sebagai bukti keberhasilan implementasi di perusahaan. Juga menurut (Davenport & Mittal, 2023) menekankan bahwa teknologi perlu dirancang untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam membuat keputusan yang lebih baik dan lebih tepat. Ketika teknologi baru dapat memberikan data yang lebih akurat, analisis yang mendalam, dan wawasan yang relevan, hal ini akan memungkinkan manajemen untuk melakukan keputusan yang lebih informasional dan strategis. Jika organisasi berhasil mencapai hal ini, maka dapat dianggap sebagai pencapaian yang signifikan dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

Dalam penelitian ini Implementasi Teknologi Baru yang merupakan serangkaian aktivitas yang melibatkan perubahan dalam struktur organisasi, proses, dan perilaku yang dibutuhkan untuk memanfaatkan teknologi baru secara efektif (Rivard & Aubert, 2015), menggunakan berbagai indikator dari penelitian terdahulu seperti, peningkatan produktivitas (Shandler, 2024), peningkatan kualitas produk atau layanan (Kotler & Keller, 2014), adopsi oleh pengguna (Guidolin, 2023), efisiensi biaya (Drucker, 2015), peningkatan keamanan dan perlindungan data (Van Der Pijl et al., 2016), kepuasan pelanggan (Reichheld et al., 2019) dan peningkatan dalam pengambilan keputusan (Davenport & Mittal, 2023).

Kinerja Karyawan

Setelah memahami pengertian dari persepsi barulah kita dapat memahami pengertian dari persepsi kinerja karyawan. Menurut (Dessler, 2019) persepsi kinerja karyawan merujuk pada pandangan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka, khususnya terkait dengan penilaian mereka terhadap seberapa baik mereka telah memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diemban. Ini mencakup bagaimana karyawan menilai pencapaian mereka dalam menjalankan peran mereka serta dampaknya terhadap kinerja secara keseluruhan dalam organisasi. Selain itu, (Boudreau et al., 2019) ikut mengemukakan pendapatnya mengenai persepsi kinerja karyawan dimana beliau menyatakan bahwa persepsi kinerja karyawan adalah evaluasi subjektif yang dibuat oleh karyawan tentang kontribusi mereka terhadap organisasi, serta sejauh mana mereka telah memenuhi harapan dan norma yang berlaku. (Campbell. John P, 2017) juga mengutarakan bahwa persepsi kinerja karyawan merupakan hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap seberapa baik mereka telah memenuhi tuntutan pekerjaan, mencapai sasaran, dan memberikan kontribusi yang diharapkan. Jadi bisa kita simpulkan bahwa persepsi kinerja karyawan adalah pemahaman seorang karyawan dan penilaian pribadinya akan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta pengetahuannya sejauh mana pemahamannya mengenai pekerjaan yang sedang dia lakukan selama ini.

Dalam penelitian ini Kinerja Karyawan yang merupakan apa yang dirasakan karyawan tentang pekerjaannya, terutama penilaian mereka tentang sejauh mana mereka berhasil dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan (Dessler, 2019), menggunakan berbagai indikator dari penelitian terdahulu seperti, hasil kerja, kualitas kerja, kemampuan kerja, kepemimpinan dan kolaborasi, inovasi dan kreativitas, kecepatan respons, kepuasan pelanggan, ketepatan dan kehadiran kerja, pengembangan pribadi, kepatuhan terhadap kebijakan dan etika kerja (Armstrong, 2020).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka dan pendahuluan diatas maka penelitian ini ingin mengetahui apakah Implementasi Teknologi Baru memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Erafone Store Bandung, dan menguji hipotesis sebagai berikut:

Ho : *Tidak ada Pengaruh Implementasi Teknologi Baru terhadap Kinerja Karyawan*

Ha : *Ada pengaruh Implementasi Teknologi Baru terhadap Kinerja Karyawan*

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan adalah menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis desain penelitian, desain korelasional. Dimana dalam penelitian ini cenderung berfokus pada aktivitas pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antar dua variabel atau lebih, selain itu penelitian ini menggunakan desain korelasional. Dalam pengumpulan data, peneliti akan membagikan kuesioner kepada karyawan di perusahaan sektor retail terpilih. Setelah mengumpulkan data melalui kuesioner peneliti akan melakukan analisis statistik untuk melihat hubungan antar variabel. Sehingga dengan dilakukannya penelitian ini maka akan menghasilkan pemahaman atas hubungan yang ada dari variabel Implementasi Teknologi Baru (X) dengan Persepsi Kinerja Karyawan (Y).

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan pada store Erafone di Bandung. Dari berbagai store Erafone di Bandung, peneliti mengambil 8 Erafone Store di Bandung, di 8 tempat yaitu: Erafone Mall Bandung Indah Plaza (BIP), Erafone 23 Paskal, Erafone Cimahi, Erafone Megastore Bandung Electronic Center (BEC), Erafone Megastore Dago, Erafone Mall Cihampelas Walk, Erafone Paris Van Java (PVJ), dan Erafone Trans Studio Mall (TSM). Penelitian ini akan diadakan antara bulan November tahun 2024. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan mendapatkan minimal 50 responden dari karyawan store Erafone di lokasi yang dituju. Dalam pengambilan sampel ini, penelitian ini akan menggunakan teknik purposive sampling dimana lokasi penelitian telah ditentukan yaitu beberapa Erafone store yang dikenal memiliki lokasi yang strategi bagi konsumen.

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisa pengaruh Implementasi Teknologi Baru terhadap Kinerja Karyawan di Store Erafone Bandung menggunakan analisa linear berganda yang didukung menggunakan program IBM SPSS versi 26. Model regresi yang dipakai peneliti yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

A = Nilai konstan

B = Koefisien

X = Implementasi Teknologi Baru

Y = Kinerja Karyawan

Dalam mengelola dan menganalisis data, pembahasan berfokus pada hasil uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi dasar yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas dan uji heterokedastisitas.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi teknologi baru dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pada hal ini penelitian dilakukan di toko Erafone Store di Bandung, di 8 tempat yaitu: Erafone Mall Bandung Indah Plaza (BIP), Erafone 23 Paskal, Erafone Cimahi, Erafone Megastore Bandung Electronic Center (BEC), Erafone Megastore Dago, Erafone Mall Cihampelas Walk, Erafone Paris Van Java (PVJ), dan Erafone Trans Studio Mall (TSM). Pada bagian ini dilakukan pengujian statistik deskriptif, korelasi dan regresi linear.

Deskriptif Statistik

Penelitian ini dilakukan pada 50 responden dimana didapati 21 karyawan adalah laki-laki (42%) dan 29 karyawan adalah perempuan (58%). Terkait lokasi, didapati 6 karyawan dari Erafone Mall Bandung Indah Plaza (BIP) (12%), Erafone 23 Paskal 4 karyawan (8%), Erafone Cimahi 4 karyawan (8%), Erafone Megastore Bandung Electronic Center (BEC) 16 karyawan (32%), Erafone Megastore Dago 5 karyawan (10%), Erafone Mall Cihampelas Walk 5 karyawan (10%), Erafone Paris Van Java (PVJ) 6 karyawan (12%) dan Erafone Trans Studio Mall (TSM) 4 karyawan (8%). Tabel 3 dibawah ini menunjukkan uji statistik deskriptif pada variabel dalam penelitian.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	Mean	SD	Min.	Max.
Implementasi Teknologi Baru (X)	3,75	4,90	1	5
Kinerja Karyawan (Y)	3,57	6,60	1	5

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju” terhadap Implementasi Teknologi Baru di toko Erafone Bandung, dilihat dari nilai Mean 3,75 dengan standard deviasi 4,90 dan nilai minimum jawaban 1, dan nilai maksimum jawaban 5. Tabel diatas juga menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju” bahwa karyawan Erafone memiliki Kinerja Baik dilihat dari nilai Mean 3,57 dengan standard deviasi 6,60 dan nilai minimum jawaban 1, dan nilai maksimum jawaban 5.

Uji Validitas

Hasil uji validitas ini menunjukkan apakah setiap item dalam instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan, sehingga dapat digunakan secara layak dalam pengumpulan data. Berikut hasil analisis validitas yang telah dilakukan.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1	,772	,000	Valid
X2	,697	,000	Valid
X3	,792	,000	Valid
X4	,760	,000	Valid
X5	,804	,000	Valid
X6	,726	,000	Valid
X7	,681	,000	Valid

Y1	,649	,000	Valid
Y2	,787	,000	Valid
Y3	,758	,000	Valid
Y4	,790	,000	Valid
Y5	,647	,000	Valid
Y6	,736	,000	Valid
Y7	,691	,000	Valid
Y8	,748	,000	Valid
Y9	,679	,000	Valid
Y10	,729	,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS, seluruh variabel memiliki nilai Pearson Correlation yang lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid untuk digunakan dalam pengukuran variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi internal dari instrumen penelitian, yaitu sejauh mana item-item dalam instrumen menghasilkan hasil yang stabil dan konsisten jika digunakan berulang kali. Berikut ini adalah hasil analisis reliabilitas yang telah dilakukan.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
,926	17

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,926 untuk 17 item. Berdasarkan kriteria reliabilitas, instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,7$ sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen ini reliabel dalam mengukur variabel penelitian.

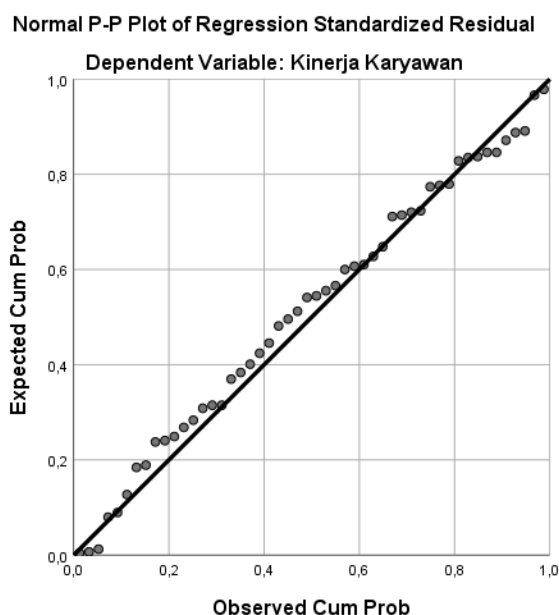
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi syarat-syarat dasar sehingga menghasilkan estimasi yang akurat dan valid. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik meliputi uji linearitas untuk melihat hubungan linear antara variabel, uji normalitas untuk memeriksa distribusi data, dan uji heterokedastisitas untuk memastikan varians residual bersifat homogen. Berikut hasil pengujiannya.

Tabel 4. Uji Linearitas

		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	(Combined)	1414,700	78,594	3,385	,001
Implementasi	Linearity	1078,436	1078,436	46,446	,000
Teknologi Baru	Deviation from Linearity	336,264	19,780	,852	,628
	Within Groups	719,800	23,219		
	Total	2134,500			

Hasil uji linearitas menunjukkan hubungan yang signifikan dan linear antara kedua variabel dengan p-value pada uji linearity sebesar 0,000 dan uji deviation from linearity menunjukkan p-value 0,628 > 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa hubungan kedua variabel bersifat linear.

**Gambar 1.** Uji Normalitas**Tabel 5.** One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Implementasi Teknologi Baru	Kinerja Karyawan
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,28	35,70
	Std. Deviation	4,899	6,600
Most Extreme Differences	Absolute	,118	,118
	Positive	,088	,066
	Negative	-,118	-,118
Test Statistic		,118	,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,077 ^c	,080 ^c

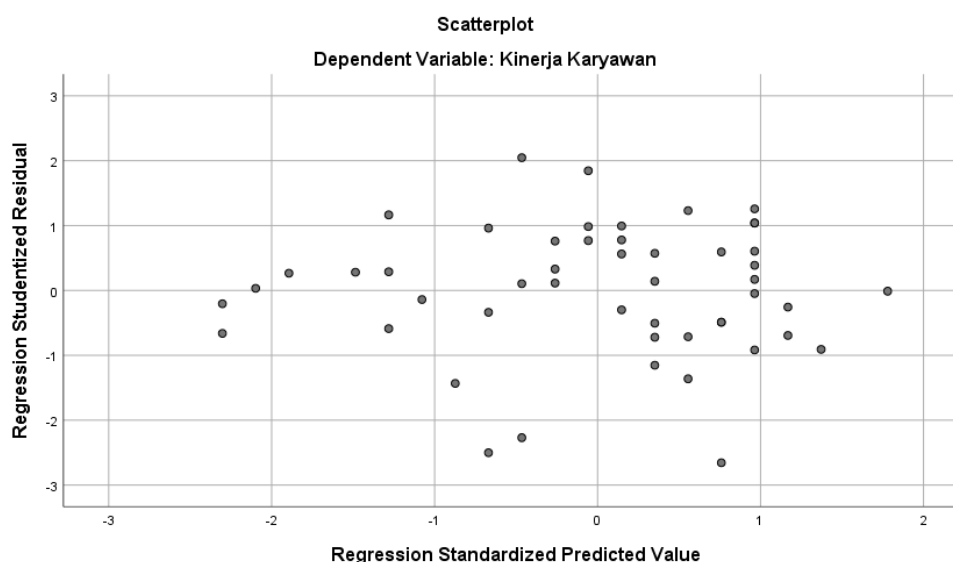
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dan Normal P-P Plot, data untuk variabel Implementasi Teknologi Baru dan Kinerja Karyawan menunjukkan distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai p-value masing-masing sebesar 0,077 dan 0,080, yang lebih besar dari 0,05, mengindikasikan bahwa kedua variabel berdistribusi

normal. Selain itu, hasil Normal P-P Plot juga menunjukkan bahwa titik-titik residual mengikuti garis diagonal, mendukung temuan tersebut. Maka dapat dinyatakan bahwa asumsi normalitas pada kedua variabel terpenuhi.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Grafik scatterplot yang ditampilkan menunjukkan titik-titik pada grafik tersebar secara acak di sekitar garis horizontal pada nilai 0, tanpa pola yang jelas. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Uji Regresi

Tabel 6. Uji Regresi

	B	Std. Error
Constant	10,53	3,66
Implementasi Teknologi Baru (X)	0,96	0,14

Tabel diatas menunjukkan hasil uji regresi yang menunjukkan persamaan regresi dalam penelitian:

$$Y = a + b X$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 10,53 + 0,96 \text{ Implementasi Teknologi Baru}$$

Nilai konstan didapati pada 10,53 dan nilai koefisien X adalah 0,96. Hal ini berarti penampahan 1 satuan implementasi teknologi baru dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,96. Dan jika tidak ada implementasi teknologi baru maka kinerja karyawan adalah 10,53.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji Hipotesis

	B	Std. Error	t.	Sig.
Constant	10,53	3,66	2,88	0,006
Implementasi Teknologi Baru (X)	0,96	0,14	7,00	0,000

Tabel diatas menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Implementasi Teknologi Baru terhadap Kinerja Karyawan toko Erafone Bandung, dilihat dari nilai t-hitung 7,00 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hasil positif dan signifikan ini berarti dengan meningkatnya implementasi teknologi baru maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Erafone Store yang ada di Kota Bandung. Hasil ini didukung penelitian oleh Karlinda & Sari (2022) yang mengatakan bahwa implementasi teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R-Square
1	0,71	0,51

Tabel diatas menunjukkan bahwa besaran pengaruh implementasi teknologi baru terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,51 atau 51% dan sisanya yaitu 49% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari uji statistic diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian pada toko Erafone Bandung didapati, implementasi teknologi baru dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Besaran pengaruh yang didapati adalah sebesar 51%. Dan persamaan regresi yang didapat adalah $\text{Kinerja Karyawan} = 10,53 + 0,96 \text{ Implementasi Teknologi Baru}$. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan dalam penerapan teknologi baru dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Karlinda & Sari (2022), yang menyimpulkan bahwa penerapan teknologi memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Penerapan teknologi baru memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan akurat, sehingga mendukung pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.

Rekomendasi yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan diatas adalah agar toko Erafone selalu dapat meningkatkan implementasi teknologi baru karna hal tersebut ternyata dapat membantu peningkatan kinerja karyawan. Manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi inisiatif dan kreativitas karyawan. Ini penting agar karyawan bisa bekerja mandiri tanpa tekanan atau intervensi langsung, serta tetap mengikuti aturan meskipun minim pengawasan. Untuk penelitian masa depan, disarankan memperluas cakupan studi dengan melibatkan lebih banyak responden guna meningkatkan validitas dan generalisasi hasil. Peneliti juga bisa menambahkan variabel independen seperti program pelatihan, kondisi tempat kerja, rasa percaya diri, dan pengembangan karier untuk mengidentifikasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, model penelitian akan lebih komprehensif dalam mengungkap hubungan antara penerapan teknologi dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management* (6th Edition). Kogan Page Limited.
- Boudreau, J. W., Cascio, W. F., & Fink, A. A. (2019). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives* (3rd ed.). Society For Human Resource Management.

- Campbell, John P. (2017). *The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*, 3v: Personnel Psychology and Employee Performance; Organizational Psychology; Managerial Psychology and Organizational Approaches. (C. Viswesvaran, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & N. Anderson, Eds.). SAGE Publication.
- Davenport, T. H., & Mittal, N. (2023). *All-in On AI: How Smart Companies Win Big with Artificial Intelligence*. Harvard Business Review Press.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Drucker, P. F. (2015). *Management Challenges for the 21st Century* (1st ed.). Routledge.
- Fitria Alayida, N., Aisyah, T., Deliana, R., & Diva, K. (2023). Pengaruh Digitalisasi Di Era 4.0 Terhadap Para Tenaga Kerja Di Bidang Logistik. *Jurnal Economia*, 2.
- Shandler, D. (2024). *Reengineering the Training Function: How to Align Training with The New Corporate Agenda*. St. Lucie Press.
- Jayanti, K. N., Trisna, D. K., Dewi, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., Dharma, S., & Bali, S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi* (Vol. 1, Issue 2).
- Karlinda, A. E., & Sari, S. (2022). Implementasi Teknologi Informasi, Job Flexibility dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver pada Mitra Gojek (Go-Ride) di Kota Bukittinggi. *SNISTEK*, 4, 72-77.
- Kotler, P., & Keller, K. (2014). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson.
- Rivard, S., & Aubert, B. A. (2015). *Information Technology Outsourcing*. Taylor and Francis.
- Naufal, R. M., Dzikri, H., & Bahirah, S. H. (2023, October 2). Apakah Manusia akan Digantikan Robot? Universitas Islam Indonesia. <https://informatics.uii.ac.id/2023/10/02/apakah-manusia-akan-digantikan-robot/>
- Reichheld, F. F., Campbell, R. J., & Mackey, R. (2019). *Loyalty Rules: How Today's Leaders Build Lasting Relationships* (1st ed.). Harvard Business Review Press.
- Guidolin, M. (2023). *Innovation Diffusion Models: Theory and Practice* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Van Der Pijl, P., Lokitz, J., & Solomon, L. K. (2016). *Design a Better Business: New Tools, Skills, and Mindset for Strategy and Innovation* (E. ; V. L. M. Van Der Pluijm, Ed.; 1st ed.). Wiley.