

# **PENGARUH PENERAPAN DIGITALISASI DAN PROSES REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI ERA DIGITAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BINTARA TANI NUSANTARA PASAMAN BARAT**

**Butet Sagala<sup>1</sup>, Ramdani Bayu Putra<sup>2</sup>, Mardhatila Fitri Sopali<sup>3</sup>**  
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

## **Info Artikel**

### **Sejarah artikel:**

Received: 10 Feb 2026  
Revised: 8 Maret 2026  
Accepted: 10 April 2026  
Published: 31 Mei 2026

### **Kata kunci:**

Digitalisasi,  
Proses Rekrutmen,  
Komitmen Organisasi,  
Kinerja Karyawan,  
Manajemen  
Sumber Daya Manusia

## **ABSTRAK**

Penelitian ini membahas isu rendahnya kinerja karyawan di tengah penerapan digitalisasi dan proses rekrutmen pada perusahaan perkebunan kelapa sawit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan digitalisasi dan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan tetap perusahaan. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara proporsional, sedangkan analisis data menggunakan Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan digitalisasi dan proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian juga membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh penerapan digitalisasi dan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan digitalisasi dan proses rekrutmen yang efektif disertai penguatan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).*



Butet Sagala  
Ekonomi & Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang  
email: [butetsagala700@gmail.com](mailto:butetsagala700@gmail.com)  
Ramdani Bayu Putra  
Ekonomi & Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang  
email: [ramdhani\\_bayu@upiyptk.ac.id](mailto:ramdhani_bayu@upiyptk.ac.id)  
Mardhatila Fitri Sopali  
Ekonomi & Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang  
email: [mardhatila@upiyptk.ac.id](mailto:mardhatila@upiyptk.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek pengelolaan organisasi, termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Digitalisasi tidak hanya dimanfaatkan sebagai alat pendukung operasional, tetapi juga menjadi strategi penting untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan daya saing organisasi. Penerapan sistem kerja berbasis digital menuntut organisasi untuk beradaptasi secara berkelanjutan agar mampu menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan berkaitan dengan sejauh

mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan fungsi kerjanya sesuai dengan standar, target atau harapan organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (2021). Kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Salsabila, dkk (2025).

Salah satu faktor yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan digitalisasi. Menurut Ruiz, dkk. (2024) Digitalisasi MSDM adalah proses mengubah praktik, proses, dan fungsi *Human Resources* (HR) tradisional menjadi berbasis teknologi digital bukan sekedar otomatisasi administrasi. Digitalisasi memungkinkan proses kerja menjadi lebih cepat, akurat, dan terintegrasi, sehingga dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien. Namun penerapan digitalisasi tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kesiapan dan sikap karyawan dalam menerima serta memanfaatkan teknologi tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Selain digitalisasi, komitmen organisasi juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat kelangsungan emosional, loyalitas, dan kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal demi kepentingan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan digitalisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian terkait peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening masih menunjukkan temuan yang beragam. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks organisasi dan karakteristik karyawan yang berbeda.

PT Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat sebagai perusahaan yang bergerak di perkebunan sektor kelapa sawit juga telah menerapkan digitalisasi dalam sistem kerjanya. Meskipun demikian, penerapan digitalisasi dalam sektor ini memiliki tantangan tersendiri, terutama terkait dengan karakteristik tenaga kerja, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana penerapan digitalisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan serta peran komitmen organisasi dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan digitalisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervensi pada PT Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM berbasis digital.

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian yang didasarkan pada bukti/teori sebelumnya; berfungsi untuk membentuk desain penelitian dan metode pengujian (Barroga, 2022).

### 1) Pengaruh Penerapan Digitalisasi melalui Komitmen Organisasi

Penerapan digitalisasi tidak hanya mencakup penggunaan teknologi, tetapi juga perubahan proses kerja, budaya organisasi, dan peningkatan kapabilitas karyawan. Keberhasilan digitalisasi sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih menerima perubahan, memanfaatkan sistem digital secara optimal, dan berpartisipasi aktif dalam transformasi organisasi (Nafisah & Nirawati, (2025). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara digitalisasi terhadap komitmen organisasi.

### 2) Pengaruh Proses Rekrutmen Melalui Komitmen Organisasi

Proses rekrutmen yang efektif, transparan, dan sistematis berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi karyawan. Rekrutmen yang mampu menghasilkan kandidat sesuai kebutuhan, nilai, dan budaya organisasi akan meningkatkan keabadian, loyalitas, serta kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara berkelanjutan (Putra, dkk (2025)). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara proses rekrutmen melalui komitmen organisasi.

### **3) Pengaruh Penerapan Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Digitalisasi dalam lingkungan kerja berperan meningkatkan efisiensi, kecepatan, dan kualitas penyelesaian pekerjaan. Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif, berkolaborasi dengan baik, serta mengakses informasi secara real-time, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan (Nafisah & Nirawati, (2025)). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara penerapan digitalisasi terhadap kinerja karyawan.

### **4) Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Proses rekrutmen merupakan tahapan awal dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Rekrutmen yang tepat akan menghasilkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga mampu mendukung pencapaian kinerja individu maupun organisasi secara optimal (Malik, (2023)). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

### **5) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi mencerminkan adanya emosi, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan disiplin, motivasi, dan kualitas kerja yang lebih baik, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan (Sulistianingrum & Mulyana, (2024)). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H5: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **6) Pengaruh Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi**

Digitalisasi mendorong perubahan cara kerja yang lebih efisien dan terintegrasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun pengaruh tersebut akan lebih optimal apabila didukung oleh komitmen organisasi, karena karyawan yang berkomitmen tinggi lebih mampu menerima dan memanfaatkan teknologi digital secara maksimal (Alviani, dkk (2025)). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H6: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara digitalisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

### **7) Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi**

Proses rekrutmen yang dirancang secara tepat tidak hanya menghasilkan karyawan yang kompeten, tetapi juga membangun komitmen organisasi sejak awal. Komitmen tersebut menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (Marhaeni, dkk (2023)). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H7: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian kuantitatif. Haradhan & Marojahan (2020), menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah Pendekatan yang menghasilkan data numerik untuk menganalisis variabel dan menggeneralisasi hasil.

Populasi adalah seluruh objek/subjek yang menjadi sasaran penelitian yang memiliki karakteristik tertentu (Afuan, dkk (2020). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat dengan total keseluruhan 777 karyawan. Sampel merupakan bagian dari populasi pegawai yang dipilih untuk menjadi objek observasi dan analisis, sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan karakteristik keseluruhan populasi secara representatif (Darmayanti, Ramdani Bayu Putra, & Pratiwi, (2025). maka peneliti mengambil sampel menggunakan rumus slovin dengan margin eror sebesar 10%. Alasan menggunakan margin eror 10% yaitu: Populasi relatif besar, keterbatasan waktu, dan biaya penelitian untuk survei atau kuesioner skala besar. Menurut Sugiyono & Nugroho, (2024), rumus yang dipakai sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel minimal
  - N = Ukuran populasi (777 karyawan)
  - e = Margin of error (10% = 0,1) jika dimasukkan rumus:
- Margin of Error e = 0,1 (10%)

$$n = \frac{777}{1 + 777(0,1)^2}$$

Hitung  $e^2$ :  $0,1^2 = 0,01$

Masukkan ke rumus:

$$n = \frac{777}{1+777(0,01)} = \frac{777}{1+7,77} = \frac{777}{8,77}$$

$$n = 88,6$$

Hasil sampel = 89 karyawan (dibulatkan ke atas).

Jadi, jumlah sampel yang direkomendasikan adalah 88,6 karyawan (dapat dibulatkan menjadi 89 orang). Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan populasi sebanyak 777 karyawan dan margin of error 10%, jumlah sampel yang ideal untuk penelitian ini adalah 89 karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Data Responden

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden Penelitian**

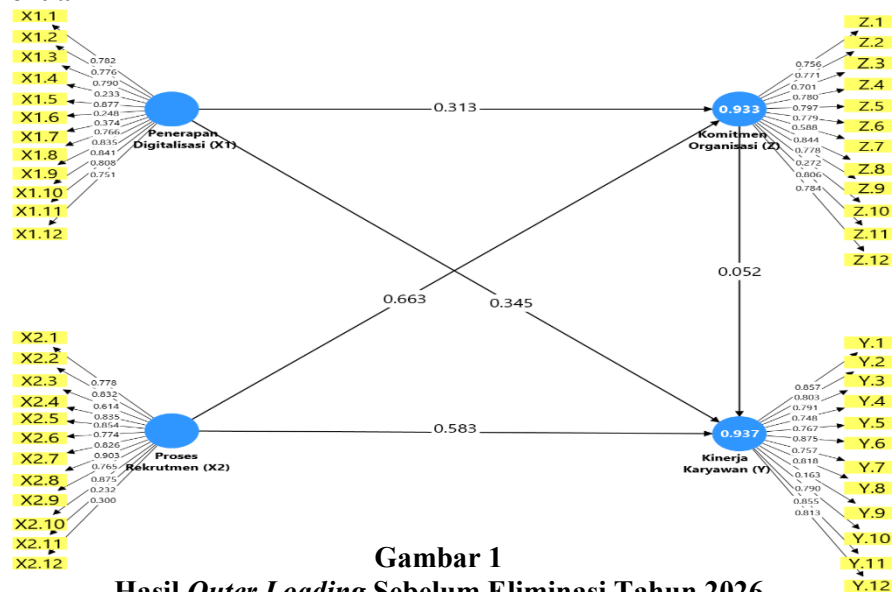
Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	51	57,3
Wanita	38	42,7
<b>Usia</b>		
≤ 20 Tahun	2	2,2
21 - 30 Tahun	12	13,4
31 - 40 Tahun	62	70
41 - 50 Tahun	12	13,4

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
≥ 50 Tahun	1	1
<b><u>Pendidikan</u></b>		
SLTA/Sederajat	83	93,2
DIII	-	-
S1	6	7
<b><u>Lama Masa Kerja</u></b>		
0 - 5 Tahun	3	3,3
6 -10 Tahun	2	2,3
11-15 Tahun	72	81
16 - 20 Tahun	9	10,1
≥ 20 Tahun	3	3,3

Sumber: Distribusi Karakteristik Responden Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1 di atas, karakteristik responden PT Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat didominasi oleh karyawan laki-laki (57,3%) yang mencerminkan karakteristik pekerjaan di sektor perkebunan kelapa sawit. Mayoritas responden berada pada usia produktif 31–40 tahun (70%), sehingga memiliki potensi kinerja dan pengalaman kerja yang baik. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SLTA/ sederajat (93,2%) yang menunjukkan dominasi tenaga operasional. Sementara itu, sebagian besar responden memiliki masa kerja 11–15 tahun (81%), menunjukkan tingkat pengalaman, pemahaman sistem kerja, dan stabilitas kerja yang tinggi dalam mendukung operasional perusahaan.

2. Hasil Penelitian

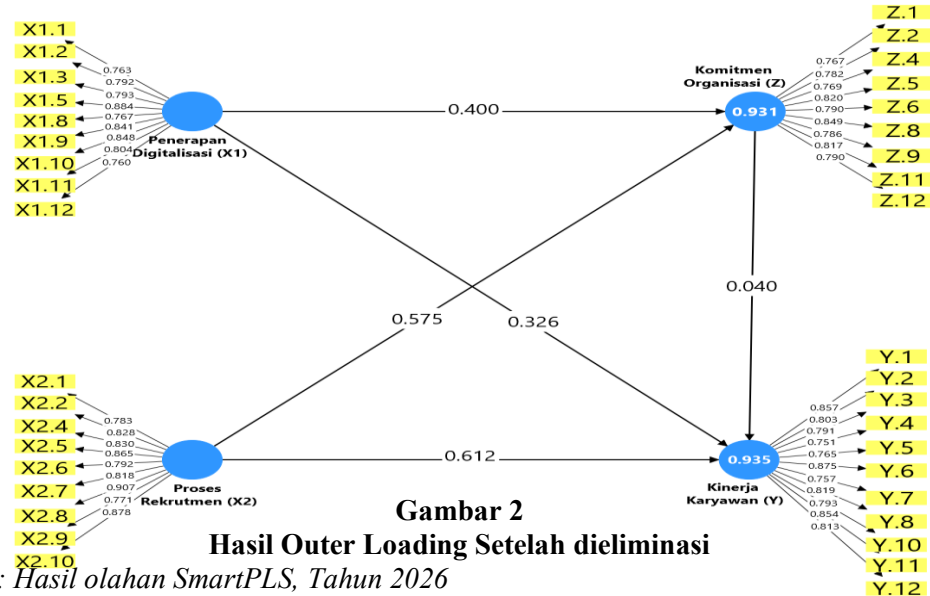


Gambar 1

Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi Tahun 2026

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, Tahun 2026

Pada Gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dieliminasi. Dimana no pernyataan yang di eliminasi.



**Gambar 2**  
**Hasil Outer Loading Setelah dieliminasi**  
 Sumber: Hasil olahan SmartPLS, Tahun 2026

Pada gambar 2 hasil uji outer loadings setelah di eliminasi menyatakan bahwa data sudah valid dengan nilai convergent validity diatas 0.7.

**3. Penilaian Average Variance Extracted (AVE)**

**Tabel 2**  
**Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Penerapan Digitalisasi (X1)	0.651
Proses Rekrutmen (X2)	0.691
Kinerja Karyawan (Y)	0.653
Komitmen Organisasi (Z)	0.635

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan dengan demikian seluruh data masing-masing variabel dinyatakan valid.

**4. Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)**

Penilaian ini dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3:

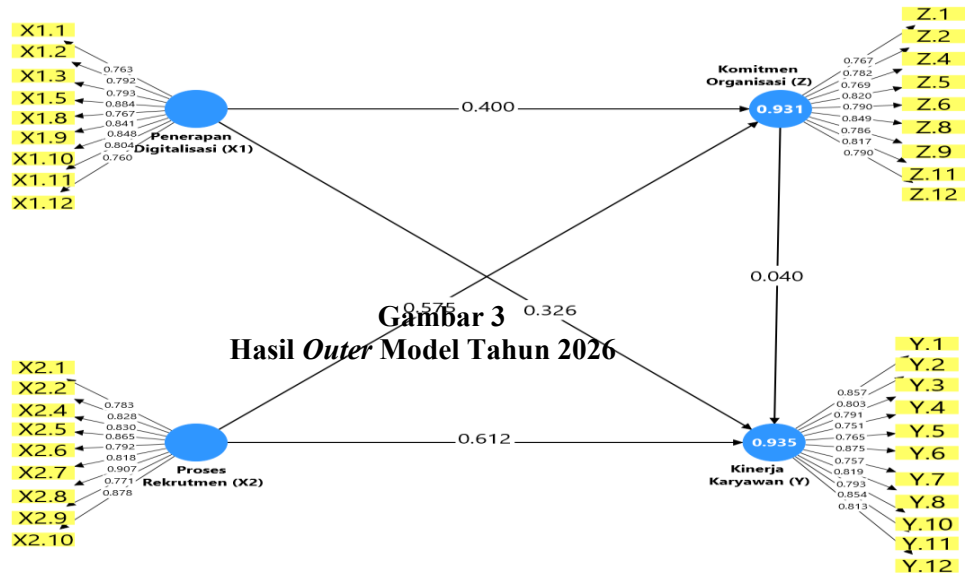
**Tabel 3**  
**Nilai Reliabilitas**

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Penerapan Digitalisasi (X1)	0.933	0.944	Reliabel
Proses Rekrutmen (X2)	0.944	0.953	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.947	0.954	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0.928	0.940	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, Tahun 2026

**5. Persamaan Outer Model**

Berikut persamaan pada *Outer Model*:



**Gambar 3**  
Hasil Outer Model Tahun 2026

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, Tahun 2026

Berdasarkan Gambar 3 struktur outer model di atas, dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Penerapan Digitalisasi dan Proses Rekrutmen terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- a. Komitmen Organisasi =  $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
- b. Komitmen Organisasi =  $0,400 X_1 + 0,575 X_2$

Kemudian Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Penerapan Digitalisasi, Proses Rekrutmen dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- a. Kinerja Karyawan =  $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z$
- b. Kinerja Karyawan =  $0,326 X_1 + 0,612 X_2 + 0,040 Z$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

**6. Nilai R Square**

Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 4:

**Tabel 4**  
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi (Z)	0,935	0,933
Kinerja Karyawan (Y)	0,931	0,930

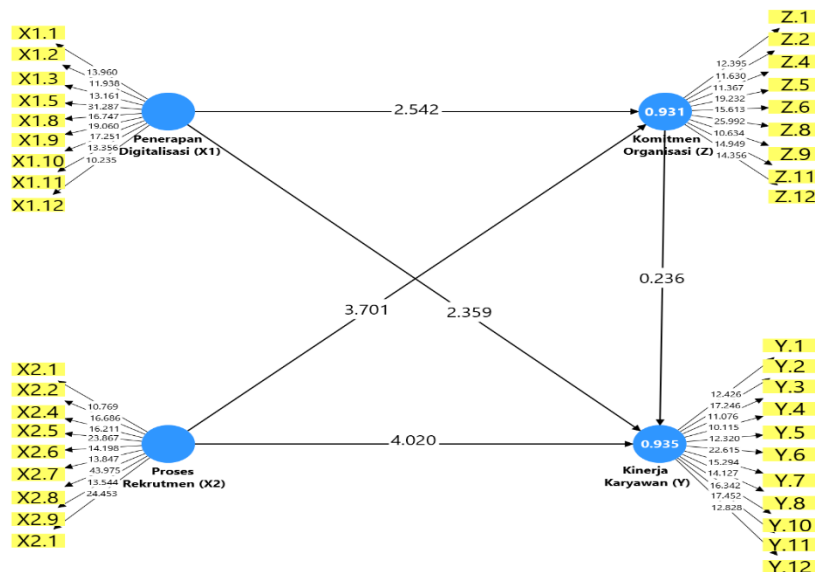
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, Tahun 2026

Pada Tabel 4 di atas, terlihat nilai R<sup>2</sup> konstruk Komitmen Organisasi sebesar 0,935 atau sebesar 93,5% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Penerapan Digitalisasi dan Proses Rekrutmen. Sisanya sebesar 6,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R<sup>2</sup> untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,931 atau sebesar 93,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Penerapan Digitalisasi, Proses Rekrutmen dan Komitmen Organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 6,9 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin

tinggi nilai R-Square pada konstruk Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, maka semakin besar kemampuan Penerapan Digitalisasi dan Proses Rekrutmen dalam menjelaskan variabel endogen, sehingga persamaan struktural yang terbentuk dapat dinyatakan sangat baik.

## 7. Struktural Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



**Gambar 4**  
**Structural/Inner Model Tahun 2026**

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, Tahun 2026

## 8. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada Tabel 5.

### a. Pengaruh Langsung & Tidak Langsung

**Tabel 5**  
**Result For Inner Weight**

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Ket
Penerapan Digitalisasi ( $X_1$ ) => Komitmen Organisasi (Z)	0,400	2,542	0,011	Hipotesis diterima
Proses Rekrutmen ( $X_2$ ) => Komitmen Organisasi (Z)	0,575	3,701	0,000	Hipotesis diterima
Penerapan Digitalisasi ( $X_1$ ) => Kinerja Karyawan (Y)	0,326	2,359	0,002	Hipotesis diterima

Proses Rekrutmen ( $X_2$ ) => Kinerja Karyawan (Y)	0,612	4,020	0,000	Hipotesis diterima
Komitmen Organisasi (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,040	0,236	0,813	Hipotesis ditolak
Penerapan Digitalisasi ( $X_1$ ) => Komitmen Organisasi (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,016	0,207	0,836	Hipotesis ditolak
Proses Rekrutmen ( $X_2$ ) => Komitmen Organisasi (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,023	0,230	0,818	Hipotesis ditolak

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, Tahun 2026

## 9. Pembahasan Hasil penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

### 1) Pengaruh penerapan Digitalisasi terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa penerapan digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Arah pengaruh yang ditunjukkan adalah positif, yang berarti semakin baik penerapan digitalisasi dalam organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan organisasi. Hal ini diperkuat oleh nilai original sample sebesar 0,400 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara penerapan digitalisasi dan komitmen organisasi. Selain itu, nilai t-statistik yang lebih besar dari nilai t-tabel ( $2,542 > 1,96$ ) serta nilai p-value sebesar 0,011 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Selanjutnya pada variabel penerapan digitalisasi, jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 89 responden dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 75,4 yang berada pada kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan digitalisasi dalam organisasi telah berjalan dengan cukup baik dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen karyawan organisasi. Dengan adanya sistem kerja berbasis digital yang mempermudah proses kerja, meningkatkan efisiensi, serta mendukung transparansi dan kecepatan informasi, karyawan cenderung merasa lebih terikat dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Dengan demikian, temuan empiris dari Tabel 4.14 selaras dengan pendapat Nanda, dkk (2025), yang menyatakan bahwa digitalisasi bukan hanya alat operasional, tetapi juga merupakan mekanisme strategis yang dapat memperkuat komitmen organisasi melalui peningkatan *keterlibatan*, pelatihan teknologi, komunikasi internal yang efektif, dan dukungan kepemimpinan.

Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi yang dirancang dan diimplementasikan secara baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan bermakna, sehingga meningkatkan kelangsungan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Nanda & Vinil, (2025), bahwa penerapan digitalisasi yang diterapkan di lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, khususnya melalui mekanisme peningkatan keterlibatan karyawan dan dukungan digital yang diberikan kepada karyawan serta menurut pendapat Qiao dkk. (2024), yang menyatakan bahwa penerapan digitalisasi mampu memperkuat komitmen organisasi melalui pengembangan strategi digital dan peningkatan keterlibatan karyawan terhadap tujuan organisasi, di mana penerapan teknologi digital menyediakan landasan untuk meningkatkan loyalitas dan kebergantungan kerja (komitmen organisasi) karyawan secara signifikan.

### 2) Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Arah pengaruh yang ditunjukkan adalah positif, yang berarti semakin baik dan efektif proses rekrutmen yang

diterapkan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,575 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara proses rekrutmen dan komitmen organisasi. Selain itu, nilai *t-statistik* yang lebih besar dari nilai *t-tabel* ( $3,701 > 1,96$ ) serta nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan secara sistematis, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi mampu menghasilkan karyawan yang memiliki kesesuaian nilai, tujuan, serta budaya kerja dengan organisasi. Kesesuaian tersebut mendorong terbentuknya rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, sehingga komitmen organisasi karyawan semakin meningkat. Dengan demikian, peningkatan kualitas proses rekrutmen menjadi salah satu faktor penting dalam memperkuat komitmen organisasi secara berkelanjutan.

Dengan demikian, menurut pendapat Alim, (2025), bahwa proses rekrutmen tidak hanya memberikan dampak fungsional dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga berperan strategis dalam membangun dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan secara berkelanjutan. Hal ini karena rekrutmen yang efektif menempatkan individu yang tepat pada yang tepat sejak awal, sehingga meningkatkan persepsi keadilan, keterlibatan posisi emosional, dan kesetaraan nilai organisasi yang semuanya berkontribusi pada komitmen kerja yang lebih kuat. Hal ini sejalan dengan pendapat Laksana & Pendrian, (2023), yang menemukan bahwa semakin baik proses rekrutmen dijalankan maka semakin kuat retensi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan menurut pendapat Buyung Setiawan (2024), yang menyatakan bahwa praktik rekrutmen yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan dalam sebuah perusahaan.

### 3) Pengaruh Penerapan Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa penerapan digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh yang ditunjukkan adalah positif, yang berarti semakin baik penerapan digitalisasi dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa digitalisasi mampu mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif dan efisien. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,326 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara penerapan digitalisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, nilai *t-statistik* yang lebih besar dari nilai *t-tabel* ( $2,359 > 1,96$ ) serta nilai *p-value* sebesar 0,002 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Dengan demikian, secara statistik penerapan digitalisasi terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya pada variabel penerapan digitalisasi yang diukur melalui 89 responden diperoleh nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 75,4 yang berada pada kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan digitalisasi dalam organisasi telah berjalan dengan cukup optimal. Penerapan sistem kerja berbasis digital mampu mempercepat proses kerja, meningkatkan akurasi dan ketepatan informasi, serta mempermudah koordinasi antarbagian, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih produktif dan berkualitas.

Dengan demikian, menurut pendapat Vial (2021) menyatakan bahwa transformasi digital mampu meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui peningkatan proses kerja, tugas otomatis, serta dukungan teknologi yang mempermudah pengambilan keputusan. Sehingga, baik secara empiris maupun teoritis, penerapan digitalisasi terbukti menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin optimal digitalisasi diterapkan dalam organisasi, maka semakin besar pula kontribusinya dalam mendukung peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian kinerja karyawan secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pendapat Frianto, (2025), yang menemukan bahwa digitalisasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, memberikan bukti empiris bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja mampu memperbaiki output kerja dan dampak produktivitas di Perusahaan dan menurut pendapat Dewi dan Krisnadi (2025),

yang menyatakan bahwa digitalisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana penerapan teknologi digital pada proses kerja mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan.

#### 4) Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh yang ditunjukkan adalah positif, yang berarti semakin baik proses rekrutmen yang diterapkan oleh organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan secara tepat, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi mampu menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi, sikap kerja, serta kesiapan kerja yang optimal, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil tersebut diperkuat oleh nilai *original sample* sebesar 0,612 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara proses rekrutmen dan kinerja karyawan. Selain itu, nilai *t-statistik* yang lebih besar dari nilai *t-tabel* ( $4,020 > 1,96$ ) serta nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Pada variabel proses rekrutmen, jumlah responden sebanyak 89 responden menghasilkan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81,5 yang berada pada kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dalam organisasi telah berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, menurut pendapat Aboramadan dkk. (2020), menyatakan bahwa rekrutmen yang efektif mampu menghasilkan karyawan dengan kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Nugroho, (2024), yang mendukung bahwa kualitas rekrutmen memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja SDM di Perusahaan dan menurut pendapat Herely Tata Dinanty dan Firdaus (2023), yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pelaksanaan rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dalam organisasi.

#### 5) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa meskipun komitmen organisasi memiliki arah hubungan yang sangat lemah terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk memberikan kontribusi nyata secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan komitmen organisasi yang dimiliki karyawannya belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Dengan demikian, komitmen organisasi dalam penelitian ini belum mampu menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil tersebut diperkuat oleh nilai *original sample* sebesar 0,040 yang menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan cenderung sangat lemah dan mendekati nol. Selain itu, nilai *t-statistik* sebesar 0,236 yang lebih kecil dari nilai *t-tabel* (1,96) serta nilai *p-value* sebesar 0,813 yang lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dinyatakan ditolak. Meskipun demikian, hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi yang diukur melalui 89 responden memiliki nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,8 yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat komitmen

organisasi karyawan tergolong baik, namun komitmen tersebut belum mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

Dengan demikian, menurut pendapat Han, dkk (2023), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi cenderung berfungsi sebagai variabel pendukung yang memerlukan interaksi dengan variabel lain agar dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi perlu dikombinasikan dengan faktor manajerial lainnya agar dapat memberikan kontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Lestari dan Djastuti (2023), yang menunjukkan bahwa meskipun komitmen organisasi tergolong baik, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak selalu konsisten dan bisa dipengaruhi oleh faktor lain seperti karakter demografi, lingkungan kerja, atau preferensi generasi tertentu yang mengutamakan faktor motivasi lain di luar komitmen saja dan menurut Damayanti & Darmawan (2025), menyatakan bahwa meskipun banyak penelitian menemukan pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian empiris di beberapa kasus menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu kuat jika tidak didukung oleh faktor tambahan seperti kepuasan kerja atau motivasi kerja yang bersamaan. Artinya komitmen organisasi tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi dapat memainkan peran yang lebih kompleks jika dikaitkan dengan variabel lain yang ikut mempengaruhi produktivitas kerja.

#### **6) Pengaruh Penerapan Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Pada PT Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penerapan digitalisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Meskipun arah pengaruhnya bersifat positif, nilai statistik menunjukkan bahwa komitmen organisasi belum mampu memediasi hubungan tersebut secara efektif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan digitalisasi tidak secara otomatis meningkatkan kinerja karyawan apabila harus melalui komitmen organisasi. Temuan ini diperkuat oleh nilai original sample yang mendekati nol, nilai t-statistik yang lebih kecil dari t-tabel, serta p-value di atas taraf signifikansi, sehingga hipotesis dinyatakan ditolak. Meskipun demikian, nilai penerapan digitalisasi TCR berada pada kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa digitalisasi telah diterapkan dengan baik, namun tidak berdampak pada kinerja melalui komitmen organisasi. Sejalan dengan Kraus dkk. (2022), Laskar dan Frianto (2025), serta Dewi dkk. (2024), hasil penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi belum tentu berperan sebagai mediator yang efektif. Oleh karena itu, komitmen organisasi lebih tepat diposisikan sebagai variabel independen atau pendukung dibandingkan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara penerapan digitalisasi dan kinerja karyawan.

#### **7) Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Pada PT Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengaruh tidak langsung Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi menunjukkan arah hubungan positif, namun tidak signifikan secara statistik. Nilai t-statistik sebesar  $0,230 < 1,96$  dan P-Value sebesar  $0,818 > 0,05$  menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi belum mampu berperan sebagai variabel intervening yang efektif. Meskipun Proses Rekrutmen berada pada kategori baik dengan nilai TCR sebesar 81,5, peningkatan kualitas rekrutmen belum secara otomatis mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan komitmen organisasi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Ployhart dan Schmitt (2020) yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara ekspektasi hasil rekrutmen dan realitas organisasi dapat menurunkan komitmen karyawan, serta didukung oleh penelitian Rosalina dan Lestariningsih (2021) serta Kurniatin (2023) yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung rekrutmen terhadap kinerja

lebih kuat dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis H7 dinyatakan ditolak.

## KESIMPULAN

- 1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Digitalisasi yang efektif melalui Komitmen Organisasi.
- 2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Proses Rekrutmen melalui Komitmen Organisasi.
- 3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Penerapan Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Terdapat pengaruh positif yang signifikan Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.
- 5) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.
- 6) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Digitalisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi
- 7) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pimpinan dan karyawan PT Bintara Tani Nusantara Pasaman Barat yang telah memberikan izin, dukungan, serta bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Partisipasi dan kerja sama yang diberikan sangat membantu penulis dalam memperoleh data yang dibutuhkan sehingga penelitian dan penyusunan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M., Putra, R. B., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 96-112.
- Allen, NJ, & Meyer, JP (2019). Pengukuran dan anteseden komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. *Jurnal Psikologi Kerja*, 63(1), 1–18.
- Cascio, WF, & Aguinis, H. (2019). Psikologi terapan dalam manajemen sumber daya manusia New York: Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). Manajemen sumber daya manusia (edisi ke-16). Pearson Education.
- Elsi Darmayanti, Ramdani Bayu Putra, & Nila Pratiwi. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Media and Communication | E-ISSN: 3063-9581*, 1(3), 76–85.
- Hair, JF, Hult, GTM, Ringle, CM, & Sarstedt, M. (2021). Pengantar pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) (edisi ke-3). Sage Publications.
- Haradhan, M., & Marojahan, P. (2020). Metode penelitian kuantitatif dalam ilmu sosial. *Jurnal Penelitian Internasional*, 8(2), 1–10.
- Mangkunegara, AAAP (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, RL, Jackson, JH, & Valentine, SR (2020). Manajemen sumber daya manusia (edisi ke-15). Cengage Learning.
- Meyer, JP, & Allen, NJ (2020). Komitmen di tempat kerja: Teori, penelitian, dan aplikasi. Sage Publications.
- Nurlina, N., & Sari, M. (2022). Pengaruh digitalisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 115–124.
- Robbins, SP, & Judge, TA (2021). Perilaku organisasi (edisi ke-18). Pearson Education.

- Ruiz, M., García, F., & Llorente, R. (2024). Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia. *Human Resource Management Review*, 34(1), 100–115.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Salsabilla, G., Putra, RB, Pratiwi, N., & Fitri, H. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan* | E-ISSN: 3062-7788, 1 (4), 239-245
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & Nugroho, E. (2024). *Statistika untuk penelitian bisnis dan manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja (edisi ke-6)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, T. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(1), 45–54.
- Yusliza, MY, dkk. (2021). Digitalisasi SDM dan kinerja karyawan. *Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia*, 32(5), 1015–1045.
- Zainal, VR, Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Zuhdi, S., & Pratama, R. (2022). Proses rekrutmen dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(3), 233–242.