



PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULSELBAR

¹**Ikhsan Amar Jusman** , ²**Kapriani**

¹STIE YPUP, ²STIE TDN Makassar

Email : ikhsanamar40@gmail.com, nhaniekahar@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Penentuan sampel menggunakan probability sampling melalui metode random sampling dengan sampel sebanyak 132 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan fleksibilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun secara simultan, transformasi digital dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan implementasi transformasi digital yang didukung oleh penerapan fleksibilitas kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: *transformasi digital, fleksibilitas kerja, kinerja*

Abstract: This study aims to examine the effects of digital transformation and work flexibility on employee performance at PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, both individually and simultaneously. The research employed a quantitative approach using an explanatory research design. The sample consisted of 132 employees selected through probability sampling using the simple random sampling technique. Data were collected through a structured questionnaire measured on a five-point Likert scale. The data were analyzed using IBM SPSS Statistics, including validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and the coefficient of determination (R^2). The findings reveal that, partially, digital transformation has a positive and significant effect on employee performance, while work flexibility also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, digital transformation and work flexibility jointly exert a positive and significant influence on employee performance at PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar. These findings indicate that strengthening digital transformation initiatives, supported by effective work flexibility practices, can significantly enhance employee performance and contribute to the achievement of organizational objectives.

Keywords : *digital transformation, work flexibility, , performance*

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi agenda strategis yang mendorong perubahan mendasar dalam pengelolaan organisasi di berbagai sektor, termasuk perusahaan penyedia layanan ketenagalistrikan. Perkembangan teknologi digital seperti *cloud computing*, Internet of Things (IoT), *big data analytics*, kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), dan sistem informasi terintegrasi telah mengubah cara organisasi merancang proses bisnis, mengelola sumber daya manusia, serta memberikan pelayanan kepada pelanggan (Vial, 2021). Transformasi digital tidak lagi dimaknai hanya sebagai adopsi teknologi, tetapi merupakan proses perubahan organisasi secara menyeluruh yang mencakup strategi bisnis, budaya organisasi, struktur kerja, dan peningkatan kompetensi pegawai agar mampu menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi dengan kesiapan sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan efektivitas operasional, kualitas pengambilan keputusan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Cosa & Torelli, 2024).

Sejalan dengan perkembangan transformasi digital, fleksibilitas kerja (*work flexibility*) berkembang menjadi salah satu pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia modern. Kemajuan teknologi memungkinkan pegawai bekerja secara lebih fleksibel melalui pemanfaatan platform digital untuk koordinasi, komunikasi, kolaborasi, dan penyelesaian pekerjaan tanpa dibatasi ruang maupun waktu (Çivilidağ & Durmaz, 2024). Kondisi tersebut mendorong organisasi untuk membangun sistem kerja yang lebih adaptif, responsif, dan berorientasi pada hasil kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan fleksibilitas kerja yang didukung oleh teknologi digital dapat meningkatkan produktivitas, keterlibatan pegawai (*work engagement*), kepuasan kerja, serta kinerja individu maupun organisasi (Pradipta & Martdianty, 2023). Dengan demikian, transformasi digital dan fleksibilitas kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam menciptakan organisasi yang lebih inovatif, tangkas (*agile*), dan mampu menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar merupakan salah satu unit strategis yang memiliki tanggung jawab dalam menjamin keandalan penyaluran tenaga listrik serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan di wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat. Untuk mendukung pencapaian target tersebut, perusahaan terus mempercepat implementasi transformasi digital melalui pemanfaatan berbagai aplikasi, sistem informasi terintegrasi, digitalisasi proses administrasi, serta pengembangan layanan berbasis teknologi. Meskipun demikian, proses transformasi digital pada tingkat operasional tidak selalu berjalan tanpa hambatan. Perubahan sistem kerja yang semakin bergantung pada teknologi menuntut pegawai untuk memiliki kemampuan digital, kesiapan dalam mempelajari aplikasi baru, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan prosedur kerja. Perbedaan tingkat penguasaan teknologi, pengalaman kerja, dan kemampuan beradaptasi di antara pegawai dapat menyebabkan pemanfaatan teknologi digital belum berlangsung secara optimal. Akibatnya, sebagian proses kerja masih memerlukan penyesuaian, koordinasi yang lebih intensif, dan pendampingan agar implementasi transformasi digital mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan efektivitas pekerjaan dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Selain itu, karakteristik pekerjaan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Selselrabar juga menuntut adanya keseimbangan antara penerapan fleksibilitas kerja dan pencapaian target kinerja. Sebagian pegawai melaksanakan pekerjaan administratif yang didukung oleh teknologi digital, sedangkan pegawai lainnya bertugas langsung di lapangan untuk menangani operasi jaringan, pemeliharaan, maupun penanganan gangguan kelistrikan. Perbedaan karakteristik pekerjaan tersebut menyebabkan tingkat fleksibilitas kerja yang dapat diterapkan pada setiap unit tidak sama. Kondisi ini berpotensi menimbulkan tantangan dalam menjaga koordinasi antartim, konsistensi komunikasi, serta keseragaman pelaksanaan pekerjaan apabila tidak didukung oleh sistem pengelolaan kerja yang efektif. Di sisi lain, peningkatan tuntutan pelayanan yang cepat, akurat, dan responsif mengharuskan setiap pegawai mampu memanfaatkan teknologi digital secara maksimal tanpa mengurangi kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai sejauh mana transformasi digital dan fleksibilitas kerja mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Selselrabar sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Transformasi Digital dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Selselrabar. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di era digital, khususnya pada sektor ketenagalistrikan, serta memberikan rekomendasi yang berbasis bukti (*evidence-based recommendations*) bagi perusahaan dalam mengoptimalkan implementasi transformasi digital dan penerapan fleksibilitas kerja untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

TINJAUAN TEORI

A. Transformasi Digital

Transformasi digital merupakan proses perubahan menyeluruh dalam organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas operasional, menciptakan nilai tambah, serta menghasilkan model bisnis yang lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi, tetapi juga mencakup perubahan budaya organisasi, pola kepemimpinan, proses bisnis, dan kompetensi sumber daya manusia.

Menurut (Verhoef et al., 2021) transformasi digital adalah proses strategis yang mengintegrasikan teknologi digital ke dalam seluruh aktivitas organisasi sehingga mampu menghasilkan inovasi, efisiensi, serta keunggulan kompetitif. Sementara itu, (Vial, 2017) menjelaskan bahwa transformasi digital merupakan perubahan organisasi yang dipicu oleh perkembangan teknologi digital yang memengaruhi struktur organisasi, strategi, proses kerja, hingga hubungan dengan para pemangku kepentingan.

Transformasi digital mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan, meningkatkan akurasi, memperbaiki komunikasi, serta memperluas akses terhadap informasi. Organisasi yang berhasil mengimplementasikan transformasi digital umumnya memiliki tenaga kerja yang lebih produktif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan. Namun, implementasi yang tidak diikuti

pelatihan dan dukungan organisasi dapat memunculkan technostress yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis pekerja (Verhoef et al., 2021).

B. Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan kemampuan organisasi dalam memberikan keleluasaan kepada tenaga kerja untuk menentukan waktu, lokasi, maupun cara menyelesaikan pekerjaan tanpa mengurangi pencapaian target organisasi.

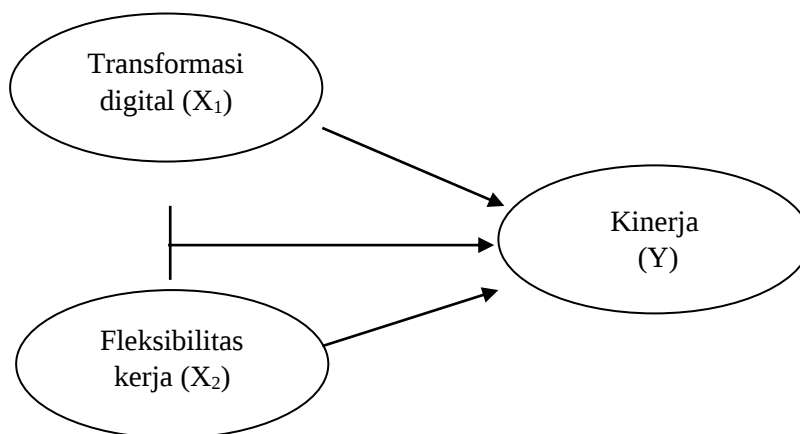
Menurut (Smit et al., 2025) bahwa fleksibilitas kerja adalah pengaturan kerja yang memungkinkan individu menyesuaikan aktivitas pekerjaan dengan kebutuhan pribadi sehingga tercipta keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Sedangkan (Bottini et al., 2025) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kualitas kehidupan pribadi.

Fleksibilitas kerja memungkinkan tenaga kerja mengurangi kelelahan, meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, serta memperbaiki kepuasan kerja. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas pekerjaan, produktivitas, dan loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, fleksibilitas yang tidak diimbangi dengan koordinasi dan target yang jelas dapat menimbulkan penurunan disiplin kerja (Pradita & Sugiarto, 2025).

C. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi selama periode tertentu. Menurut (Kohls & Gillies, 2026), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja individu yang diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, (Febrina, 2025) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kombinasi antara kompetensi, motivasi, perilaku kerja, dan kesempatan untuk bekerja secara optimal., kepuasan kerja, produktivitas, dan stabilitas organisasi cenderung meningkat.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel independen, yaitu transformasi digital

dan fleksibilitas kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh antarvariabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden. Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar, dengan objek penelitian adalah pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan aktivitas operasional maupun administrasi perusahaan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar. Mengingat jumlah populasi relatif besar, maka penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh sebanyak 132 responden yang dijadikan sampel penelitian. Jumlah tersebut dinilai telah memenuhi ketentuan analisis statistik inferensial karena mampu merepresentasikan karakteristik populasi secara memadai.

C. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan konteks penelitian. Selain kuesioner, data primer juga didukung melalui observasi untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi organisasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan tahunan PT PLN (Persero), publikasi ilmiah, buku referensi, serta artikel jurnal nasional maupun internasional yang relevan dengan topik penelitian.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics* yang terdiri dari :

1. Uji validitas yang bertujuan mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian.
2. Uji reliabilitas yang bertujuan untuk menguji konsistensi internal instrumen penelitian.
3. Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh transformasi digital dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Model persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$
4. Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai secara individual.
5. Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah transformasi digital dan fleksibilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden Penelitian

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	84	63,6
	Perempuan	48	36,4
	Jumlah	132	100,0
Usia	≤ 30 Tahun	22	16,7
	31–40 Tahun	46	34,8
	41–50 Tahun	40	30,3
	> 50 Tahun	24	18,2
	Jumlah	132	100,0
Pendidikan Terakhir	Diploma (D3)	18	13,6
	Sarjana (S1)	82	62,1
	Magister (S2)	31	23,5
	Doktor (S3)	1	0,8
	Jumlah	132	100,0
Masa Kerja	< 5 Tahun	19	14,4
	5–10 Tahun	38	28,8
	11–20 Tahun	47	35,6
	> 20 Tahun	28	21,2
	Jumlah	132	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini didominasi oleh pegawai laki-laki yang berada pada usia produktif, memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), serta didukung oleh pengalaman kerja yang relatif panjang. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki kapasitas dan pengalaman yang memadai untuk memahami implementasi transformasi digital, penerapan fleksibilitas kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, profil responden dalam penelitian ini dinilai representatif untuk memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselbar sesuai dengan tujuan penelitian.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Transformasi Digital (X_1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n = 132; $\alpha = 0,05$)	Keterangan
X1.1	0,721	0,170	Valid
X1.2	0,746	0,170	Valid
X1.3	0,703	0,170	Valid
X1.4	0,768	0,170	Valid
X1.5	0,734	0,170	Valid
X1.6	0,781	0,170	Valid
X1.7	0,752	0,170	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Fleksibilitas Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n = 132; $\alpha = 0,05$)	Keterangan
X2.1	0,712	0,170	Valid
X2.2	0,739	0,170	Valid
X2.3	0,761	0,170	Valid
X2.4	0,747	0,170	Valid
X2.5	0,728	0,170	Valid
X2.6	0,776	0,170	Valid
X2.7	0,743	0,170	Valid
X2.8	0,758	0,170	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n = 132; $\alpha = 0,05$)	Keterangan
Y1	0,735	0,170	Valid
Y2	0,754	0,170	Valid
Y3	0,781	0,170	Valid
Y4	0,743	0,170	Valid

Y5	0,769	0,170	Valid
Y6	0,757	0,170	Valid
Y7	0,774	0,170	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Transformasi Digital (X_1), Fleksibilitas Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,170. Nilai r hitung pada variabel Transformasi Digital berada pada kisaran 0,703–0,781, variabel Fleksibilitas Kerja berkisar antara 0,712–0,776, sedangkan variabel Kinerja Pegawai berkisar antara 0,735–0,781. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan memiliki tingkat validitas yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Transformasi Digital (X_1)	7	0,892	$\geq 0,70$	Reliabel
Fleksibilitas Kerja (X_2)	8	0,913	$\geq 0,70$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	7	0,901	$\geq 0,70$	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,70. Variabel Transformasi Digital memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,892, variabel Fleksibilitas Kerja sebesar 0,913, dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,901. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

C. Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t hitung	Sig.
(Konstanta)	6,284	2,143	2,932	0,004
Transformasi Digital (X_1)	0,421	0,073	5,767	0,000
Fleksibilitas Kerja (X_2)	0,368	0,081	4,543	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, maka persamaan regresinya, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 6,284 + 0,421X_1 + 0,368X_2$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki koefisien regresi positif, sehingga transformasi digital dan fleksibilitas kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin optimal implementasi transformasi digital dan semakin baik penerapan fleksibilitas kerja, maka kecenderungan peningkatan kinerja pegawai juga akan semakin tinggi

1. Uji Parsial

a) Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa variabel Transformasi Digital (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,767, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,978, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar.

b) Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa variabel Fleksibilitas Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,543, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,978, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar.

2. Uji Simultan

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regresi	1.286,574	2	643,287	100,391	0,000
Residual	826,631	129	6,408		
Total	2.113,205	131			

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 100,391, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,07, dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel transformasi digital dan fleksibilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar.

3. Koefisien Determinasi (R^2).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,781	0,610	0,604	2,487

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 8, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,610 atau 61,0%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Transformasi Digital dan Fleksibilitas Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Selselrabar sebesar 61,0%. Sementara itu, 39% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Transformasi Digital terhadap kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Selselrabar. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan transformasi digital dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Implementasi teknologi digital mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan, meningkatkan ketepatan pengolahan data, memperlancar komunikasi antarbagian, serta mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat. Dengan demikian, transformasi digital tidak hanya berfungsi sebagai pemanfaatan teknologi, tetapi juga menjadi faktor yang mendorong peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh (Vial, 2017), yang menjelaskan bahwa transformasi digital merupakan proses perubahan organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi operasional, menciptakan nilai tambah, dan memperbaiki kinerja organisasi. Ketika teknologi digital diintegrasikan dengan proses kerja, pegawai memperoleh kemudahan dalam mengakses informasi, berkolaborasi, dan menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Kondisi tersebut memungkinkan organisasi meningkatkan kualitas pelayanan sekaligus memperkuat daya saing. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan, mengembangkan kompetensi digital, dan memanfaatkan teknologi sebagai bagian dari aktivitas kerja sehari-hari.

2. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Selselrabar. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan fleksibilitas kerja dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Fleksibilitas kerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengatur cara bekerja secara lebih efektif sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tanpa mengabaikan target dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Dengan adanya dukungan teknologi digital, proses koordinasi, komunikasi, dan penyelesaian pekerjaan dapat dilakukan secara lebih cepat sehingga mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan (Çivilidağ & Durmaz, 2024) menyatakan bahwa penerapan fleksibilitas kerja mampu meningkatkan

produktivitas, efektivitas kerja, dan kesejahteraan pegawai apabila didukung oleh komunikasi yang baik serta penggunaan teknologi digital.

3. Pengaruh Transformasi Digital dan Fleksibilitas Kerja terhadap kinerja

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa transformasi digital dan fleksibilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh keberhasilan penerapan transformasi digital atau fleksibilitas kerja secara terpisah, tetapi juga oleh sinergi antara keduanya. Ketika perusahaan mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal dan pada saat yang sama menerapkan sistem kerja yang fleksibel sesuai kebutuhan organisasi, maka pegawai memiliki peluang yang lebih besar untuk bekerja secara efektif, produktif, dan berorientasi pada pencapaian target kinerja.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cosa & Torelli, 2024) yang menyatakan bahwa implementasi transformasi digital dan penerapan fleksibilitas kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Di jelaskan bahwa transformasi digital yang didukung oleh sistem manajemen kinerja yang fleksibel mampu meningkatkan efektivitas organisasi melalui proses kerja yang lebih adaptif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- A. Transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar.
- B. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar.
- C. Transformasi digital dan fleksibilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bottini, S., Slowiak, J. M., & Kazee, A. (2025). Conceptualizing job burnout through a behavioral lens: Implications for organizational behavior management. *Journal of Organizational Behavior Management*, 45(1), 80–103.
- Çivilidağ, A., & Durmaz, Ş. (2024). Examining the relationship between flexible working arrangements and employee performance: a mini review. *Frontiers in Psychology*, 15, 1398309.
- Cosa, M., & Torelli, R. (2024). Digital transformation and flexible performance management: A systematic literature review of the evolution of performance measurement systems. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 25(3), 445–466.

- Febrina, S. C. (2025). The Role of Job Satisfaction in Mediating Human Resource Management Practices and Organizational Culture on Organizational Performance. *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri ISSN (Online)*, 2581, 2157.
- Kohls, D. S., & Gillies, B. G. (2026). Contemporary Themes On Classic Organizational Behavior Constructs: Implications Of Personorganization Fit On Employee Engagement. *Journal of Business & Behavioral Sciences*, 38(1), 64.
- Pradipta, H. A., & Martdianty, F. (2023). Effect Of Flexible Working Arrangement On Employee Performance: Mediating Role Of Work Engagement And Supervisor Support In Indonesia Digital Startup. *Journal of Application Business & Management/Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2).
- Pradita, N. Y., & Sugiarto, A. (2025). The Influence Of Worklife Balance And Employee Engagement On Employee Performance Intervened By Job Satisfaction Entering The New Normal Era In Education Workplace. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 14(2), 788–812.
- Smit, B. W., Boyar, S. L., & Maertz Jr, C. P. (2025). Spoiled for choice? When work flexibility improves or impairs work–life outcomes. *Journal of Management*, 51(5), 1730–1764.
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901.
- Vial, G. (2017). *Understanding Digital Transformation*.
- Vial, G. (2021). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Managing Digital Transformation*, 13–66.