



Ascendia: Journal of Economic and Business Advancement

Vol 2 No 1 September 2026, Hal 204-213
ISSN: 3110-8229 (Print) ISSN: 3110-6994 (Electronic)
Open Access: <https://scriptaintelektual.com/ascendia/index>

Pengaruh Teknologi Digital Terhadap Produktivitas Karyawan

Izatun Hasanah^{1*}, Syariatul Aslamiah², Maiza fikri³

¹⁻³ Institut Teknologi dan Bisnis Bina Sriwijaya Palembang, Indonesia

Email: izza4158@gmail.com¹

Article Info :

Received:
28-07-2026
Revised:
27-08-2026
Accepted:
03-09-2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of digital technology on employee productivity through a comprehensive systematic literature review approach. The findings indicate that the implementation of digital tools significantly enhances operational efficiency, accelerates communication, and optimizes workflow management across various organizational sectors. However, successful digital transformation requires strong leadership, adequate digital competence, and supportive organizational culture to mitigate challenges such as digital burnout and data security risks. Ultimately, integrating advanced technology with sustainable human resource management practices ensures long term organizational competitiveness and improved workforce performance in the modern era.

Keywords: Digital Technology, Employee Productivity, Digital Transformation, Human Resource Management, Systematic Literature Review.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teknologi digital terhadap produktivitas karyawan melalui pendekatan tinjauan pustaka sistematis yang komprehensif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan alat-alat digital secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat komunikasi, dan mengoptimalkan manajemen alur kerja di berbagai sektor organisasi. Namun, transformasi digital yang sukses memerlukan kepemimpinan yang kuat, kompetensi digital yang memadai, serta budaya organisasi yang mendukung untuk mengatasi tantangan seperti kelelahan digital dan risiko keamanan data. Pada akhirnya, integrasi teknologi canggih dengan praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan memastikan daya saing organisasi dalam jangka panjang serta peningkatan kinerja tenaga kerja di era modern.

Kata kunci: Teknologi Digital, Produktivitas Karyawan, Transformasi Digital, Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Pustaka Sistematis.



©2026 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perkembangan ekosistem bisnis global kontemporer ditandai oleh disrupsi teknologi digital yang berlangsung secara masif dan fundamental sehingga menuntut organisasi korporasi lintas industri untuk melakukan redefinisi menyeluruh terhadap struktur operasional maupun strategi manajerial mereka guna mempertahankan kelangsungan usaha di tengah dinamika pasar yang sangat kompetitif. Gelombang transformasi digital ini telah menggeser paradigma konvensional menuju sistem kerja berbasis otomatisasi kecerdasan buatan komputasi awan serta platform kolaborasi virtual yang secara teoretis diproyeksikan mampu mendongkrak efisiensi operasional secara signifikan sekaligus mengakselerasi tingkat produktivitas tenaga kerja secara akumulatif. Fenomena modernisasi digital tersebut tidak lagi diposisikan sekadar sebagai instrumen pendukung administratif penunjang tugas harian melainkan telah bertransformasi menjadi tulang punggung utama penggerak kapabilitas organisasi dalam memproses informasi secara real time serta mempercepat proses pengambilan keputusan manajerial yang akurat dan berbasis data mutakhir.

Berbagai kajian empiris terdahulu dalam literatur manajemen sumber daya manusia mutakhir secara konsisten mengindikasikan bahwa implementasi infrastruktur digital memberikan multiefek positif terhadap optimalisasi kinerja organisasi melalui penyederhanaan birokrasi internal dan percepatan arus komunikasi lintas departemen. Penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2024) menegaskan bahwa adopsi alat modern berbasis teknologi digital mampu memangkas inefisiensi waktu kerja dan menstimulasi peningkatan luaran produktivitas karyawan secara linier apabila diiringi oleh ketersediaan fasilitas penunjang yang memadai. Temuan tersebut diperkuat oleh Sulaeman (2025) yang merumuskan bahwa penerapan strategi integratif melalui optimalisasi sistem informasi bisnis berbasis teknologi digital terbukti mampu mendongkrak produktivitas karyawan secara berkelanjutan manakala diselaraskan dengan pendekatan manajemen personalia yang adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Kendati demikian spektrum literatur ini juga memperlihatkan adanya variasi temuan manakala dimensi humanis mulai diintegrasikan ke dalam model analisis produktivitas tenaga kerja modern.

Meskipun narasi teoretis mengenai hubungan positif antara digitalisasi dan efisiensi kerja telah banyak dieksplorasi telaah kritis terhadap literatur yang ada justru memperlihatkan adanya inkonsistensi empiris serta celah konseptual yang cukup signifikan terkait dampak negatif tersembunyi dari adopsi teknologi yang masif. Kajian dari Wahyudi et al. (2023) menunjukkan bahwa transformasi era digital sering kali menciptakan disorientasi struktural di dalam manajemen sumber daya manusia apabila organisasi gagal mengantisipasi kesiapan psikologis dan teknis dari para pegawai di tingkat operasional bawah. Menyelami kompleksitas demografis tenaga kerja saat ini Sunaryanto dan Idrus (2025) menemukan bahwa karakteristik unik dari generasi Z di Indonesia menghadirkan dinamika adaptasi teknologi yang berbeda sehingga memunculkan gesekan antara ekspektasi produktivitas tinggi dan realitas kesiapan kultural di tempat kerja. Situasi tersebut semakin diperparah oleh temuan Suryawijaya dan Putri (2025) yang mengidentifikasi bahwa pekerja modern khususnya dari kelompok generasi sandwich kerap mengalami sindrom kelelahan digital atau digital fatigue serta tekanan mental yang akut tatkala harus menghadapi tuntutan kerja virtual tanpa batasan waktu yang jelas sehingga secara paradoks justru menurunkan tingkat produktivitas jangka panjang mereka.

Keterbatasan empiris dan inkonsistensi temuan literatur tersebut memunculkan suatu urgensi ilmiah yang mendesak sekaligus kebutuhan praktis yang belum terjawab secara komprehensif mengenai bagaimana mengelola paradoks teknologi digital di dalam ekosistem kerja kontemporer. Di satu sisi organisasi dituntut untuk terus mempercepat adopsi teknologi demi mengejar target efisiensi dan daya saing global namun di sisi lain fenomena literasi digital yang belum merata serta ancaman kelelahan psikologis karyawan akibat intensitas konektivitas virtual yang berlebihan menjadi variabel pengganggu yang kerap diabaikan dalam model produktivitas linier tradisional. Widihartono dan Ahmadi (2024) secara khusus menyoroti bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di era digital memerlukan mekanisme intervensi yang jauh lebih kompleks daripada sekadar penyediaan perangkat lunak canggih karena faktor kapabilitas individu memegang peran moderator yang sangat krusial. Kegagalan dalam memetakan interaksi antara tingkat literasi digital regulasi diri dan tekanan psikologis kerja pada akhirnya menciptakan sebuah jurang pemisah antara potensi teoretis teknologi dan realisasi produktivitas empiris di tingkat lapangan.

Bertolak dari celah empiris dan kebutuhan konseptual tersebut artikel riset ini mengambil posisi strategis di dalam lanskap keilmuan manajemen sumber daya manusia dan studi organisasi modern dengan menawarkan kerangka sintesis komprehensif yang menjembatani hubungan antara adopsi teknologi digital produktivitas karyawan dan variabel mediasi psikologis. Jika sebagian besar studi pendahulu seperti riset yang dikembangkan oleh Zakiyah dan Sayekti (2022) cenderung membatasi cakupan analisis pada hubungan linier antara literasi digital regulasi diri dan produktivitas sub sektoral dalam situasi normal baru maka penelitian ini memperluas cakrawala teoretis dengan mengintegrasikan perspektif manajemen personalia berkelanjutan dan mitigasi stres digital secara simultan. Posisi riset ini menjadi krusial karena ia tidak hanya melihat teknologi sebagai variabel independen yang otomatis mendongkrak hasil kerja melainkan mendudukkannya sebagai fenomena multidimensional yang menuntut keseimbangan antara kapasitas inovasi digital dan perlindungan kesejahteraan sumber daya manusia.

Penelitian ini secara operasional bertujuan untuk menginvestigasi secara mendalam pengaruh komprehensif teknologi digital terhadap produktivitas karyawan dengan mengevaluasi faktor pendukung dan hambatan struktural yang menyertainya melalui pendekatan sintesis literatur kritis. Kontribusi teoretis yang ditawarkan oleh riset ini mencakup pengayaan terhadap korpus literatur

manajemen strategis dan perilaku organisasi dengan membangun proposisi baru mengenai pentingnya manajemen personalia berkelanjutan dalam meredam dampak negatif kelelahan digital. Sementara itu dari segi metodologis penelitian ini memberikan kontribusi berupa pemetaan sistematis terhadap berbagai inkonsistensi temuan empiris lintas disiplin ilmu sehingga mampu menawarkan kerangka konseptual yang lebih holistik bagi para akademisi maupun praktisi bisnis dalam merumuskan kebijakan transformasi digital yang humanis dan berdaya tahan tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan non-empiris dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji dan menyintesis literatur ilmiah terkait pengaruh teknologi digital terhadap produktivitas karyawan. Proses pemilihan literatur dilakukan secara terstruktur melalui penelusuran basis data akademik global seperti Google Scholar, Scopus, dan jurnal terindeks SINTA, dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat terhadap artikel-artikel yang diterbitkan dalam rentang waktu tertentu. Pendekatan konseptual ini berlandaskan pada prinsip-prinsip perilaku organisasi serta metodologi tinjauan pustaka sistematis guna memastikan bahwa literatur yang dihimpun memiliki relevansi teoretis yang tinggi terhadap dinamika transformasi digital di lingkungan kerja modern.

Model analitis yang digunakan dalam studi ini berfokus pada analisis deskriptif kualitatif dan sintesis tematik untuk mengkategorikan temuan, pola hubungan, serta kesenjangan penelitian dari berbagai artikel terpilih. Metode interpretatif diterapkan secara kritis guna mengevaluasi beragam perspektif teoretis termasuk model penerimaan teknologi dan manajemen sumber daya manusia sehingga mampu menghasilkan kerangka konseptual yang komprehensif mengenai faktor pendukung dan tantangan adopsi teknologi digital. Melalui pendekatan analitis tersebut, studi ini merumuskan interpretasi mendalam yang mendasari kesimpulan ilmiah secara objektif tanpa melibatkan pengujian statistik numerik primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi Digital dan Efisiensi Operasional Organisasi Modern

Transformasi digital dalam lingkungan kerja modern memerlukan evaluasi mendalam mengenai sejauh mana adopsi teknologi memengaruhi efisiensi operasional organisasi. Proses pengkajian literatur menunjukkan bahwa pemanfaatan perangkat berbasis komputer mampu mengubah pola interaksi profesional secara signifikan. Karyawan dituntut untuk mampu mengintegrasikan sistem digital ke dalam alur kerja harian guna mencapai target perusahaan. Peningkatan produktivitas ini berakar dari kemampuan sistem informasi dalam mempercepat distribusi informasi antar unit. Oleh karena itu, pemahaman terhadap dinamika teknologi menjadi landasan penting bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia. Kajian konseptual memperlihatkan bahwa adopsi inovasi digital memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Penerapan aplikasi pengelolaan sumber daya manusia seperti Human Resource Information System terbukti mempermudah pemantauan kinerja pegawai secara terstruktur. Perusahaan yang mengadopsi sistem ini mencatatkan kenaikan efisiensi administratif yang berdampak langsung pada kecepatan penyelesaian tugas. Kendati demikian, penerapan perangkat lunak tersebut sering kali memunculkan hambatan struktural terkait kesiapan adaptasi tenaga kerja. Tantangan utama yang kerap timbul mencakup keterbatasan literasi digital serta resistensi terhadap perubahan sistem manual ke digital. Evaluasi literatur menegaskan bahwa efektivitas aplikasi modern sangat bergantung pada konsistensi pendampingan manajerial.

Tabel 1. Dimensi Implementasi Teknologi dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Aspek Implementasi	Indikator Keberhasilan	Dampak terhadap Efektivitas Kerja
Adopsi Aplikasi HRIS	Kecepatan akses data	Peningkatan efisiensi pelaksanaan tugas
Pelatihan Digital	Penguasaan perangkat lunak	Reduksi kesalahan operasional

Evaluasi Kinerja	Ketepatan penilaian pegawai	Optimalisasi output kerja
Sumber: Diolah dari berbagai literatur ilmiah terkait, yaitu Abdullah, Shaddiq, dan Sudirman (2024); Anggraeni, Sungkono, dan Retnosary (2024); serta Djunaedi et al. (2025).		

Tabel tersebut menyajikan ringkasan mengenai dimensi implementasi teknologi beserta pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan data di atas, program pelatihan yang terstruktur memegang peranan krusial dalam menunjang penguasaan perangkat lunak baru. Peningkatan keterampilan operasional secara langsung berkontribusi pada penurunan tingkat kesalahan dalam penyelesaian tugas harian. Hal ini mengonfirmasi bahwa investasi pada aspek kapabilitas digital pegawai merupakan langkah strategis yang tidak bisa diabaikan. Evaluasi berkala terhadap sistem penilaian kinerja digital juga membantu manajemen dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Integrasi antara infrastruktur teknologi dan kompetensi individu menciptakan sinergi positif bagi pencapaian target organisasi.

Keterlibatan UMKM dalam ekosistem digital juga menunjukkan transformasi nyata dalam hal perluasan jangkauan pasar dan efisiensi penjualan. Program pelatihan pemanfaatan media digital terbukti mampu mendongkrak kapasitas produksi serta omzet pelaku usaha kecil. Pendekatan partisipatif melalui bimbingan teknis intensif memberikan pemahaman mendalam bagi pelaku usaha tradisional. Transformasi ini membuktikan bahwa adopsi teknologi tidak hanya relevan bagi perusahaan besar tetapi juga sektor informal. Keberhasilan adopsi teknologi pada sektor UMKM sangat bergantung pada kemudahan antarmuka platform yang digunakan.

Industri manufaktur modern turut merasakan dampak signifikan dari integrasi sistem penilaian kinerja berbasis digital dan evaluasi otomatis. Pemanfaatan perangkat analitik mutakhir memungkinkan manajemen memantau tingkat output secara real time tanpa hambatan birokrasi. Karyawan pada sektor ini menunjukkan respons adaptif ketika dihadapkan pada standardisasi operasional baru yang berbasis digital. Meskipun demikian, tekanan untuk selalu memenuhi target berbasis algoritma kerap memicu kelelahan mental di kalangan pekerja. Oleh karena itu, keseimbangan antara pengawasan digital dan kesejahteraan psikologis pegawai harus senantiasa dijaga.

Budaya organisasi yang inklusif terbukti mampu memperkuat kreativitas karyawan dalam memaksimalkan fungsi perangkat digital. Perusahaan yang membangun iklim keterbukaan inovasi cenderung memiliki tingkat adaptabilitas yang lebih tinggi terhadap disrupsi teknologi. Kreativitas individu berkembang pesat tatkala didukung oleh fasilitas digital yang memadai serta kebebasan dalam bereksperimen. Faktor budaya ini menjadi jembatan penghubung antara ketersediaan perangkat keras dan pencapaian kinerja optimal. Tanpa dukungan budaya digital yang kondusif, investasi teknologi tinggi cenderung kurang memberikan hasil maksimal.

Efektivitas sistem pengarsipan digital di lingkungan perkantoran modern memberikan kontribusi besar terhadap efisiensi waktu pencarian dokumen penting. Otomatisasi penyimpanan arsip meminimalisasi risiko kehilangan data serta mempercepat proses audit internal perusahaan. Pegawai tidak lagi menghabiskan waktu berjam jam untuk mengelola dokumen fisik secara manual. Transformasi sistem kearsipan ini secara langsung mendongkrak produktivitas harian staf administrasi. Implementasi teknologi penyimpanan awan juga memfasilitasi koordinasi lintas bagian secara lebih transparan dan aman.

Perusahaan jasa boga dan catering modern mulai mengandalkan teknologi informasi guna mengoptimalkan rantai pasok dan manajemen pesanan. Integrasi sistem pemesanan daring mempercepat alur komunikasi antara bagian pelayanan dan dapur produksi. Pelatihan teknologi bagi tenaga operasional terbukti mampu memangkas waktu tunggu layanan secara signifikan. Peningkatan produktivitas pada sektor ini sangat ditentukan oleh ketepatan waktu pengolahan data pesanan. Sinergi antara teknologi informasi dan kompetensi juru masak menciptakan keunggulan kompetitif yang solid di tengah ketatnya persaingan.

Keterlibatan generasi milenial dan Z di lingkungan kerja menuntut transformasi gaya kepemimpinan yang lebih mengandalkan literasi digital. Kepemimpinan digital yang efektif mampu memotivasi pegawai muda untuk mengoptimalkan pemanfaatan perangkat lunak kolaboratif. Literasi digital yang tinggi di kalangan tenaga kerja muda mempercepat proses adopsi inovasi tanpa memerlukan waktu adaptasi yang panjang. Sinergi antara kepemimpinan transformatif dan literasi

digital menciptakan lingkungan kerja yang dinamis serta produktif. Perusahaan yang mengabaikan aspek literasi digital ini akan tertinggal dalam memenangkan talenta unggul.

Transformasi ekonomi makro di era digital menuntut kesiapan sektor ketenagakerjaan untuk beradaptasi dengan model bisnis berbasis platform. Perubahan struktur pasar kerja ini mengharuskan institusi pendidikan dan pelatihan menyesuaikan kurikulum agar selaras dengan kebutuhan industri. Penggunaan teknologi canggih dalam proses produksi menuntut pergeseran kompetensi dari tenaga kerja manual menuju keahlian berbasis analitis. Adaptasi terhadap ekosistem digital global menjadi kunci utama bagi ketahanan ekonomi nasional. Implikasi dari pergeseran ini mencakup perlunya kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif terhadap dinamika teknologi masa depan.

Dimensi Kompetensi, Kepemimpinan, dan Tantangan Psikologis dalam Adopsi Teknologi Organisasi Modern

Analisis literatur ilmiah menunjukkan bahwa efektivitas operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam mengoperasikan perangkat berbasis komputer. Karyawan yang menguasai perangkat lunak mutakhir mampu menyelesaikan tanggung jawab harian dengan tingkat presisi dan kecepatan yang lebih tinggi. Penguasaan keterampilan digital tersebut menjadi landasan utama bagi terciptanya keunggulan kompetitif di tengah arus globalisasi informasi yang masif. Organisasi perlu memastikan bahwa setiap individu mendapatkan porsi pelatihan yang memadai agar tidak tertinggal dalam adopsi sistem kerja mutakhir. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kesiapan individu memegang peranan krusial dalam menentukan arah keberhasilan transformasi digital perusahaan (Mahmudah et al., 2024).

Kepemimpinan transformasional di era modern menuntut para manajer untuk mampu mengarahkan tim melalui proses transisi dari sistem konvensional menuju otomatisasi penuh. Peran pemimpin sangat menentukan bagaimana kebijakan adopsi teknologi diterjemahkan ke dalam strategi operasional yang aplikatif bagi seluruh staf. Pemimpin yang adaptif cenderung mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga tingkat kecemasan pegawai terhadap teknologi baru dapat diminimalisasi secara efektif. Dukungan struktural dari jajaran manajemen puncak juga memastikan ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan untuk menunjang kelancaran aktivitas harian. Pendekatan kepemimpinan yang partisipatif terbukti mampu meredam resistensi internal terhadap perubahan sistem kerja yang digagas perusahaan (Maharani et al., 2023).

Pemanfaatan kecerdasan buatan serta sistem analitik data besar dalam manajemen sumber daya manusia memberikan kemudahan bagi organisasi untuk memantau performa tenaga kerja secara komprehensif. Penggunaan algoritma otomatisasi mampu memangkas waktu birokrasi dalam mengevaluasi capaian target bulanan pegawai secara objektif. Kendati demikian, integrasi sistem cerdas ini memunculkan tantangan baru terkait perlunya penyesuaian kualifikasi keahlian bagi para praktisi manajemen. Perusahaan harus jeli dalam menyeimbangkan antara efisiensi mesin dan esensi keterlibatan manusia dalam proses pengambilan keputusan strategis. Peningkatan adopsi teknologi otomatisasi tersebut menuntut adanya pergeseran paradigma manajerial agar selaras dengan tuntutan era digital (Pratama et al., 2023).

Keterlibatan organisasi dalam menyusun Standar Operasional Prosedur berbasis digital menjadi instrumen penting guna menjaga konsistensi kualitas output pekerjaan. Pegawai yang dibekali panduan operasional jelas akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan lingkungan kerja yang serba cepat. Kompetensi pegawai yang ditopang oleh regulasi internal yang adaptif terbukti mampu mendorong tingkat keluaran produk secara signifikan di berbagai sektor instansi. Sinergi antara kepatuhan terhadap prosedur dan pemanfaatan perangkat digital menciptakan ekosistem kerja yang terstruktur rapi. Penguatan standar kerja ini memberikan kepastian hukum serta kejelasan peran bagi setiap individu di dalam struktur organisasi (Rahayu et al., 2023).

Tabel 2. Dimensi Strategis Analisis Teknologi dan Kontribusinya terhadap Performa Organisasi

Dimensi Analisis Teknologi	Indikator Evaluasi Sistem	Kontribusi terhadap Kinerja
Kapasitas Kepemimpinan	Efektivitas manajerial pengarahan	Akselerasi adopsi sistem

Otomasi kecerdasan buatan	Kecepatan analisis data pegawai	Reduksi waktu evaluasi
Kepatuhan prosedur digital	Konsistensi operasional standar	Peningkatan kualitas output

Sumber: Diolah dari berbagai literatur ilmiah terkait, yaitu Pratama et al. (2023), Rahayu et al. (2023), serta Mahmudah et al. (2024).

Tabel tersebut memetakan berbagai dimensi strategis beserta kontribusinya terhadap percepatan performa organisasi di era digital (Pratama et al., 2023; Rahayu et al., 2023; Mahmudah et al., 2024). Berdasarkan data di atas, integrasi antara kepemimpinan yang adaptif dan kepatuhan terhadap standar operasional digital mampu memangkas hambatan birokrasi internal secara efektif. Peningkatan kecepatan analisis data melalui kecerdasan buatan memberikan kemudahan bagi manajemen dalam mengambil keputusan strategis tanpa penundaan waktu. Temuan ini mengonfirmasi bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus berjalan seiring dengan pemutakhiran infrastruktur teknologi informasi perusahaan. Evaluasi berkala terhadap indikator evaluasi sistem tersebut memastikan bahwa organisasi tetap berada pada jalur pertumbuhan produktivitas yang berkelanjutan.

Penerapan strategi integratif dalam pengelolaan sistem informasi bisnis berbasis digital memberikan dampak langsung terhadap peningkatan efektivitas manajemen personalia berkelanjutan. Perusahaan yang mampu merumuskan strategi secara komprehensif dapat mengoptimalkan seluruh potensi aset digital guna mencapai target operasional jangka panjang. Pendekatan manajemen personalia yang berkelanjutan memastikan bahwa kesejahteraan pegawai tetap terjaga di tengah masifnya tekanan target berbasis kecepatan teknologi. Integrasi sistem informasi ini juga memperlancar arus komunikasi antarbagian sehingga meminimalisasi terjadinya disinformasi di dalam perusahaan. Pengelolaan data personalia yang terpusat memperkuat transparansi serta akuntabilitas manajerial secara menyeluruh (Sulaeman, 2025).

Dinamika angkatan kerja yang didominasi oleh generasi muda menuntut perusahaan untuk memahami karakteristik psikologis serta ekspektasi kerja mereka yang cenderung fleksibel. Generasi penerus ini memiliki tingkat adaptabilitas yang tinggi terhadap perangkat komunikasi daring namun memerlukan bentuk pengakuan kinerja yang berbeda dari pendahulunya. Penyesuaian gaya komunikasi organisasi menjadi syarat mutlak agar para pekerja muda dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian target perusahaan. Karakteristik khusus dari kelompok tenaga kerja ini turut memengaruhi pola interaksi sosial serta ritme produktivitas harian di lingkungan kantor. Pemahaman mendalam mengenai profil generasi baru membantu manajemen dalam merumuskan kebijakan insentif yang tepat sasaran (Sunaryanto & Idrus, 2025).

Tantangan psikologis berupa kelelahan digital kian nyata dirasakan oleh para pekerja yang harus memikul tanggung jawab ganda di tengah ekosistem kerja virtual yang tanpa batas waktu. Tekanan untuk selalu responsif terhadap pesan profesional di luar jam kerja memicu tingkat stres kronis yang berpotensi menurunkan kesehatan mental pegawai. Kondisi kelelahan ini menuntut perhatian serius dari pihak manajemen melalui penyusunan kebijakan pembatasan komunikasi digital di luar jam operasional resmi. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional harus dijaga agar tenaga kerja tidak mengalami kejenuhan mental yang parah. Mitigasi risiko kelelahan digital ini menjadi pilar penting dalam mempertahankan tingkat produktivitas jangka panjang (Suryawijaya & Putri, 2025).

Pemberian program pelatihan kerja yang terarah terbukti mampu memperkecil kesenjangan keterampilan digital yang sering menjadi kendala utama bagi sebagian pegawai senior. Perusahaan yang mengalokasikan anggaran khusus untuk pengembangan kapasitas digital stafnya mencatatkan tingkat retensi dan performa kerja yang memuaskan. Pelatihan yang dirancang secara spesifik membantu peserta memahami fungsi fitur perangkat lunak secara mendalam tanpa merasa terbebani oleh kompleksitas sistem. Keberhasilan program peningkatan kompetensi ini sangat bergantung pada komitmen manajemen dalam mengevaluasi efektivitas materi ajar secara berkala. Investasi pada sektor pelatihan sumber daya manusia memberikan imbal balik berupa peningkatan efisiensi operasional yang signifikan (Widihartono & Ahmadi, 2024).

Literasi digital yang matang berkolaborasi dengan kemampuan regulasi diri individu menjadi penentu utama stabilitas performa pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang dinamis. Pegawai yang memiliki tingkat literasi mumpuni mampu memilah informasi secara kritis serta memanfaatkan aplikasi pendukung kerja secara mandiri tanpa pengawasan ketat. Pengaturan diri yang baik membantu individu

dalam mengelola waktu penyelesaian tugas secara efektif di tengah berbagai distraksi dunia maya. Sinergi antara kecakapan literasi dan kemandirian psikologis menciptakan etos kerja yang tangguh di berbagai sektor profesi. Penguatan aspek regulasi diri ini perlu diintegrasikan ke dalam program pengembangan karier guna mencetak sumber daya manusia yang unggul (Zakiyah & Sayekti, 2022).

Implikasi Strategis Integrasi Sistem Digital dan Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan

Transformasi ekonomi global menuntut setiap korporasi untuk melakukan penyesuaian struktural agar mampu bertahan di tengah gelombang disrupsi informasi yang masif. Kajian literatur memperlihatkan bahwa penerapan piranti mutakhir berdampak langsung terhadap pergeseran model bisnis konvensional menuju sistem digital terintegrasi (Khairi et al., 2025). Perusahaan yang lambat merespons perubahan tersebut akan menghadapi kendala serius dalam mempertahankan efisiensi operasional jangka panjang. Oleh karena itu, peninjauan pustaka sistematis ini menggarisbawahi pentingnya perumusan strategi adaptif berbasis teknologi dalam mengelola dinamika pasar kerja (Munawati et al., 2024). Perencanaan strategis yang matang memastikan bahwa setiap investasi perangkat digital memberikan nilai tambah bagi keluaran organisasi secara keseluruhan.

Pengelolaan aset insani di dalam perusahaan memerlukan instrumen kebijakan komprehensif yang selaras dengan perkembangan otomatisasi tugas harian pegawai. Literatur manajemen modern menekankan bahwa optimalisasi fungsi personalia merupakan kunci utama dalam meredam dampak negatif modernisasi perangkat kerja (Hasibuan, 2021). Pendekatan manajerial yang berorientasi pada kesejahteraan pegawai mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif di tengah tekanan target berbasis kecepatan digital. Keterlibatan aktif pihak manajemen dalam mengawasi proses transisi sistem informasi terbukti menekan angka resistensi internal secara signifikan (Robbins & Judge, 2019). Penyelarasan antara kebutuhan korporasi dan kapasitas individu menjadi fondasi kokoh bagi pencapaian produktivitas optimal.

Metodologi penelitian yang berlandaskan tinjauan literatur sistematis menuntut validitas data yang diperoleh dari berbagai basis data akademik internasional maupun nasional yang terpercaya (Indrawati, 2021). Evaluasi teoretis terhadap artikel terpilih menunjukkan adanya pola hubungan yang konsisten antara tingkat adopsi teknologi dan peningkatan keluaran kerja pegawai (Ningsih, 2024). Prosedur penyaringan literatur dilakukan secara ketat guna memastikan bahwa setiap sumber rujukan memiliki relevansi teoretis yang tinggi terhadap fokus kajian (Noor, 2021). Validitas temuan diperkuat melalui analisis komparatif antarpemiliter guna menghindari bias interpretasi dalam menyintesis data sekunder (Sugiyono, 2022). Ketepatan pemilihan kerangka metodologis tersebut menjamin objektivitas kesimpulan ilmiah yang dihasilkan dalam studi ini.

Penerapan prinsip perilaku keperilakuan organisasi memberikan sudut pandang mendalam mengenai bagaimana individu merespons kehadiran mesin pintar di lingkungan kerja mereka (Jogiyanto, 2021). Karyawan kerap menunjukkan variasi tingkat adaptabilitas yang dipengaruhi oleh latar belakang pengalaman serta tingkat penguasaan literasi digital masing-masing. Pemahaman terhadap aspek psikologis tersebut membantu perancang sistem dalam menciptakan antarmuka perangkat lunak yang ramah pengguna (Davis, 1989). Integrasi antara teori penerimaan teknologi dan praktik manajemen sumber daya manusia memfasilitasi kelancaran proses migrasi data perusahaan (Wahyudi et al., 2023). Evaluasi berkelanjutan terhadap perilaku pengguna memastikan bahwa investasi sistem informasi mencapai tingkat efisiensi yang diharapkan.

Tabel 3. Dimensi Evaluasi Strategis dan Kontribusinya terhadap Kinerja Korporasi

Dimensi Evaluasi Strategis	Fokus Analisis Sistemik		Kontribusi terhadap Kinerja Korporasi		
Transformasi Ekonomi Digital	Penyesuaian Model Bisnis		Akselerasi	Pertumbuhan	Pasar
Manajemen Sumber Daya Insani	Optimalisasi	Fungsi	Peningkatan	Kesejahteraan	
Perilaku Keperilakuan Organisasi	Evaluasi	Respons	Reduksi	Hambatan	Adopsi
	Pengguna		Sistem (Jogiyanto, 2021)		

Sumber: Diolah dari literatur Hasibuan (2021), Jogiyanto (2021), serta Khairi et al. (2025).

Tabel tersebut menyajikan ringkasan mengenai dimensi evaluasi strategis beserta kontribusinya terhadap pencapaian performa korporasi di era modern (Hasibuan, 2021; Jogiyanto, 2021; Khairi et al., 2025). Berdasarkan data di atas, penyesuaian model bisnis yang selaras dengan transformasi ekonomi digital mampu mempercepat ekspansi jangkauan pasar perusahaan secara efektif (Khairi et al., 2025). Optimalisasi fungsi personalia memberikan jaminan bahwa aspek kesejahteraan pekerja tetap diperhatikan di tengah masifnya otomatisasi tugas harian (Hasibuan, 2021). Evaluasi terhadap respons pengguna melalui pendekatan perilaku keperilakuan organisasi berhasil menekan berbagai hambatan adopsi sistem baru di tingkat operasional (Jogiyanto, 2021). Sinergi ketiga dimensi tersebut memperkuat posisi strategis perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis global yang sangat ketat.

Peran literasi digital terbukti menjadi prediktor penting bagi keberhasilan individu dalam mengoperasikan berbagai aplikasi penunjang tugas perkantoran modern (Khaira, 2024). Pegawai yang memiliki kecakapan literasi mumpuni mampu menyelesaikan pekerjaan administratif secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan intensif dari atasannya. Peningkatan kemampuan tersebut berdampak langsung pada efisiensi durasi penyelesaian tugas serta reduksi tingkat kesalahan manual (Zulkarnain, 2024). Perusahaan yang secara konsisten menggalakkan program peningkatan literasi digital mencatatkan pertumbuhan produktivitas yang stabil dari waktu ke waktu. Penguatan kapasitas individu ini sekaligus memperkecil jurang kesenjangan teknologi antarangkatan kerja di dalam instansi.

Dampak kemajuan instrumen modern terhadap efisiensi kerja menuntut adanya tinjauan berkala mengenai relevansi tugas harian yang dibebankan kepada setiap unit departemen. Penggunaan alat bantu berbasis komputer terbukti mampu memangkas alur birokrasi yang berbelit-belit sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan manajerial (Zulkarnain, 2024). Kendati demikian, ketergantungan yang berlebihan pada perangkat otomatis kerap memunculkan kerentanan baru apabila terjadi gangguan teknis pada jaringan utama. Mitigasi risiko operasional harus disiapkan secara matang guna menghindari kelumpuhan aktivitas bisnis akibat kegagalan sistem (Wahyudi et al., 2023). Keseimbangan antara penggunaan mesin dan keahlian manual tetap diperlukan guna menjaga fleksibilitas penanganan masalah darurat.

Kesejahteraan mental pekerja di tengah gelombang transformasi digital memerlukan perhatian khusus dari para pengambil kebijakan guna mencegah sindrom kelelahan akut (Maharani et al., 2023). Paparan layar perangkat elektronik secara terus-menerus berpotensi memicu kejenuhan psikologis yang berdampak buruk pada penurunan kualitas hasil kerja harian. Perusahaan dianjurkan untuk merumuskan batasan waktu komunikasi profesional demi memelihara keseimbangan hidup para stafnya (Suryawijaya & Putri, 2025). Lingkungan kerja yang memerhatikan aspek kesehatan mental terbukti memiliki tingkat retensi karyawan yang jauh lebih baik dibandingkan instansi abai. Perlindungan psikologis ini merupakan bagian integral dari tanggung jawab sosial korporasi di era modern.

Pemberian pelatihan keterampilan secara berkala menjadi instrumen penyeimbang bagi tenaga kerja agar tidak tertinggal oleh kecepatan inovasi perangkat lunak perusahaan. Program diklat yang terstruktur membantu peserta menguasai fitur-fitur rumit tanpa merasa terbebani oleh ekspektasi target yang terlalu tinggi (Widihartono & Ahmadi, 2024). Evaluasi pascapelatihan menunjukkan bahwa karyawan mampu mengaplikasikan pengetahuan baru secara langsung untuk mendongkrak efektivitas tugas harian mereka. Investasi pada sektor pengembangan sumber daya manusia ini memberikan imbal hasil berupa loyalitas kerja yang tinggi serta minimnya tingkat keluar masuk pegawai. Peningkatan kompetensi kolektif tersebut memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi berbagai bentuk ketidakpastian pasar.

Sintesis menyeluruh dari berbagai literatur ilmiah menegaskan bahwa keberhasilan adopsi teknologi sangat bergantung pada keselarasan antara kesiapan infrastruktur dan kapabilitas insani (Trenerry et al., 2021). Perusahaan yang mampu meramu strategi integratif secara tepat akan memetik manfaat maksimal berupa lonjakan produktivitas serta efisiensi biaya operasional yang substansial. Penelitian lanjutan diharapkan mampu memperluas cakupan empiris guna memvalidasi temuan konseptual ini pada berbagai sektor industri yang lebih beragam (Creswell & Creswell, 2023). Kontribusi teoretis dari studi ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia di masa depan. Penguatan kolaborasi antara akademisi dan praktisi bisnis menjadi kunci utama dalam merumuskan solusi atas kompleksitas tantangan era digital.

KESIMPULAN

Transformasi digital terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan melalui efisiensi operasional dan optimalisasi manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan adopsi teknologi sangat bergantung pada keselarasan antara kompetensi digital individu, dukungan infrastruktur, serta kepemimpinan yang adaptif dalam merespons tantangan kerja modern. Meskipun demikian, organisasi harus mampu memitigasi risiko kelelahan digital dan memastikan kesejahteraan psikologis pegawai guna mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. S., Shaddiq, S., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh Dan Tantangan Dalam Penggunaan Aplikasi Human Resource Information (HRIS) Terhadap Produktivitas Pegawai. *Journal of Management Branding*, 1(1), 1-9. <https://doi.org/10.71326/jmb.v1i1.5>
- Anggraeni, S., Sungkono, S., & Retnosary, R. (2024). Pengaruh Program Pelatihan UMKM dalam Pemanfaatan Teknologi Digital terhadap Produktivitas UMKM Kerupuk Rajungan Desa Sukajaya, Cilamaya Kulon. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 545-554. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.882>
- Djunaedi, D., Mustafa, F., Kholil, M., Kristanti, D., Wisnu, B., & Arifin, A. (2025). Analisis Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Secara Digital, Pelatihan Digital Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Performa Karyawan Pada Industri Manufaktur. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1437-1445. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1489>
- Efawati, Y. (2024). Peran Budaya Digital dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan: Apakah Krusial Bagi Perusahaan?. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 17(2), 139-150. <https://doi.org/10.35143/jakb.v17i2.6439>
- Fauzan, I. N., Putri, M. S., & Endiyanti, B. K. (2025). Pengaruh Efektivitas Sistem Pengarsipan Digital terhadap Produktivitas Karyawan di Lingkungan Perkantoran. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2(3), 1-11. <https://doi.org/10.31004/edp.v2i3.124>
- Halim, H., & Saputra, N. (2023). Mendeteksi Pengaruh Teknologi Informasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Catering Dan Boga. *SWATANTRA*, 21(1), 35-55. <https://doi.org/10.24853/swatantra.21.1.35-55>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indrawati. (2021). *Metode penelitian manajemen dan bisnis*. Refika Aditama.
- Jogiyanto, H. M. (2021). *Sistem informasi keperilakuan*. Andi.
- Khaira, N. (2024). Peran literasi digital dan kepemimpinan digital terhadap kinerja karyawan: Studi kasus generasi millennial dan Z di GoTo Group. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(2), 135-147. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i2.314>
- Khairi, M., Rianto, B., Jalil, M., Juita, H., & Sudeska, E. (2025). Pengaruh teknologi dalam transformasi ekonomi dan bisnis di era digital. *Jurnal Perangkat Lunak*, 7(1), 71-78. <https://doi.org/10.32520/jupel.v7i1.3947>
- Maharani, A., Zeifuddin, A., Safitri, D. A., Rosada, H. S., & Anshori, M. I. (2023). Kesejahteraan mental karyawan dalam era digital: dampak teknologi pada kesejahteraan mental karyawan dan upaya untuk mengatasi stres digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 113-130. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1385>
- Mahmudah, A. N., Dewi, Y., & Ismail, I. (2024). Optimalisasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12). <https://doi.org/10.62281/v2i11.1039>
- Munawati, M., Wahyuddin, W., & Marsuki, N. R. (2024). Transformasi Pekerjaan di Era Digital: Analisis Dampak Teknologi Pada Pasar Kerja Modern. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 3(1), 28-37. <https://doi.org/10.55606/concept.v3i1.950>
- Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 1-9. <https://doi.org/10.70437/benefit.v2i1.341>
- Noor, J. (2021). *Metodologi penelitian: Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Kencana.

- Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big data dan otomatisasi terhadap kinerja SDM di Era digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108-123. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>
- Rahayu, D. W., Sumanti, N. A., & Budiastuti, E. (2023). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Kompetensi Pegawai Di Era Transformasi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Cirebon. *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi*, 2(1). <https://doi.org/10.58468/jambak.v2i1.66>
- Rahayu, R., Aulia, R., Atriani, E., Nurhayati, N., Arni, A., & Aarsal, M. (2024). Transformasi digital terhadap peran akuntan sebagai konsultan digital: Dampak sosial dan ekonomi terhadap pengembangan industri dan ekonomi digital. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(2), 285-293. [https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5\(2\).2895-293](https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5(2).2895-293)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaeman, M. M. (2025). Peran strategi integratif optimalisasi sistem informasi bisnis berbasis teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pendekatan manajemen personalia berkelanjutan. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 553-562. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14783>
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik generasi Z dan dampak produktivitas kerja pada dunia kerja di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 7(3), 37-43. <https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892>
- Suryawijaya, T., & Putri, A. A. (2025). Tantangan generasi sandwich: Kelelahan digital dan produktivitas dalam kerja virtual. *Jurnal Pemuda Indonesia*, 2(1). <https://doi.org/10.65125/br0hht21>
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhilah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>
- Widihartono, R. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di era digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 2(4), 204-213. <https://doi.org/10.60023/ye0a0g07>
- Zakiyah, A. R., & Sayekti, F. P. (2022). Hubungan Literasi Digital, Regulasi Diri Dengan Produktivitas Dosen Di Kota Kediri Dalam Situasi Normal Baru. *Happiness: Journal of Psychology and Islamic Science*, 6(1), 45-58. <https://doi.org/10.30762/happiness.v6i1.478>
- Zulkarnain, M. Q. (2024). Dampak kemajuan teknologi dan penggunaan alat modern terhadap produktivitas karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 823-838. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1738>