



Pengaruh Digitalisasi SDM terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Era Transformasi Digital

M. Tito Hidayat Akbar^{1*}, Rifki², Maiza Fikri³

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

Email: titohtidayakbar@gmail.com¹

Article Info :

Received:

29-07-2026

Revised:

28-08-2026

Accepted:

03-09-2026

Abstract

This empirical study examines the influence of human resources digitalization on employee job satisfaction within the modern corporate environment. Utilizing an explanatory quantitative approach with structural equation modeling on one hundred respondents, the research evaluates key dimensions including system usability, technological effectiveness, access speed, and adaptability. The findings indicate that digital management systems significantly reduce administrative burdens and enhance operational efficiency, which directly improves employee motivation and workplace comfort. Ultimately, strategic investments in advanced technology combined with inclusive managerial policies provide a robust foundation for maintaining competitive advantage and stabilizing employee satisfaction.

Keywords: Digitalization, Human, Resources, Satisfaction, Transformation.

Abstrak

Penelitian empiris ini mengkaji pengaruh digitalisasi sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan korporat modern. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori yang didukung oleh pemodelan persamaan struktural pada seratus responden, penelitian ini mengevaluasi dimensi-dimensi utama, termasuk kemudahan penggunaan sistem, efektivitas teknologi, kecepatan akses, dan kemampuan beradaptasi. Temuan menunjukkan bahwa sistem manajemen digital secara signifikan mengurangi beban administratif dan meningkatkan efisiensi operasional, yang secara langsung meningkatkan motivasi karyawan dan kenyamanan di tempat kerja. Pada akhirnya, investasi strategis dalam teknologi canggih yang dipadukan dengan kebijakan manajemen yang inklusif memberikan landasan yang kokoh untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan menstabilkan kepuasan karyawan.

Kata kunci: Digitalisasi, Sumber Daya Manusia, Kepuasan, Transformasi.



©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

Lanskap bisnis global kontemporer diwarnai oleh gelombang transformasi digital yang masif, memaksa organisasi lintas sektor untuk merombak paradigma konvensional dan mengintegrasikan teknologi canggih guna menjaga keunggulan kompetitif di tengah dinamika pasar yang tidak pasti (Wibowo & Choiri, 2025). Perkembangan mutakhir dalam bidang manajemen strategis menunjukkan bahwa adopsi teknologi bukan lagi sekadar instrumen pendukung operasional, melainkan fondasi utama dalam merestrukturisasi ekosistem kerja secara menyeluruh. Dalam kerangka makro ini, evolusi teknologi memaksa pergeseran paradigma dari manajemen sumber daya manusia tradisional menuju ekosistem digital yang terintegrasi penuh, di mana setiap dimensi pengelolaan pegawai dituntut untuk merespons kecepatan informasi dan kompleksitas lingkungan modern (Susanto et al., 2024).

Berbagai investigasi empiris terdahulu telah berupaya membedah implikasi strategis dari modernisasi teknologi terhadap efektivitas organisasi dan produktivitas tenaga kerja. Sari dan Seplinda (2024) menemukan bahwa kemajuan teknologi memberikan dampak signifikan terhadap performa karyawan ketika dimediasi oleh tingkat kepuasan kerja yang memadai di dalam lingkungan industri modern. Temuan ini dikuatkan oleh Supardi dan Santoso (2025) yang mendemonstrasikan bahwa

implementasi Human Resource Information System mampu merampingkan birokrasi administratif sekaligus mendongkrak efisiensi pengelolaan pegawai secara substansial. Di sisi lain, analisis yang dilakukan oleh Sa'adah et al. (2026) menegaskan bahwa keterlibatan karyawan yang dimediasi oleh ekosistem digital memegang peranan krusial dalam menentukan arah pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kendati demikian, telaah mendalam terhadap literatur mutakhir mengungkapkan adanya celah konseptual dan empiris yang signifikan terkait dimensi psikologis pegawai di tengah arus modernisasi. Sebagian besar studi terdahulu cenderung memfokuskan lensa analisis pada aspek makro seperti efisiensi biaya operasional dan produktivitas korporat, sementara dinamika mikro yang berkaitan langsung dengan kesejahteraan subjektif pegawai sering kali terabaikan. Siregar dan Setiyaningsih (2025) mencatat bahwa meskipun digitalisasi telah diimplementasikan secara luas, variasi tingkat motivasi dan kompensasi kerap menghasilkan inkonsistensi terhadap persepsi kepuasan kerja individu. Fenomena ini diperparah oleh temuan Tsulistiawati et al. (2026) yang menunjukkan bahwa tuntutan kompetensi digital yang masif justru sering memicu kecemasan operasional apabila tidak diimbangi oleh tingkat ketangkasan karyawan yang memadai.

Urgensi ilmiah dan praktis dari permasalahan ini terletak pada kenyataan bahwa percepatan adopsi teknologi sering kali mengabaikan kesiapan adaptif sumber daya manusia, sehingga berpotensi menciptakan disonansi antara ekspektasi organisasi dan kenyamanan kerja pegawai. Ketika sistem digital diterapkan tanpa memperhatikan beban kognitif dan resistensi psikologis, tujuan strategis untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal justru berbalik menjadi sumber tekanan baru di tempat kerja. Implikasi praktisnya menuntut para praktisi manajemen untuk tidak hanya fokus pada kecanggihan infrastruktur teknologi, melainkan juga merumuskan strategi mitigasi yang komprehensif guna meredam dampak negatif dari transformasi digital yang agresif. Oleh karena itu, mengkaji ulang hubungan kausal antara digitalisasi sumber daya manusia dan kepuasan kerja pegawai menjadi agenda mendesak yang harus segera dijawab secara empiris.

Bertolak dari celah teoritis dan urgensi praktis tersebut, riset ini menempatkan diri sebagai studi eksplanatif yang menjembatani literatur manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi kontemporer. Posisi keilmuan penelitian ini berada pada titik temu antara evaluasi teknologi informasi dan analisis perilaku organisasi, dengan memfokuskan investigasi pada mekanisme psikologis yang menjembatani adopsi sistem digital terhadap kepuasan pegawai. Melalui kerangka konseptual yang menyoroti interaksi antara sistem digital dan persepsi individu, studi ini berupaya menyumbangkan perspektif baru yang lebih berpusat pada manusia di tengah gelombang otomatisasi korporat yang masif.

Penelitian ini bertujuan secara komprehensif untuk menganalisis dan mengevaluasi pengaruh penerapan digitalisasi sumber daya manusia terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai pada era transformasi digital yang dinamis. Kontribusi teoretis yang ditawarkan mencakup pengayaan literatur manajemen strategis mengenai pentingnya menyelaraskan kapasitas teknologi dengan dimensi kesejahteraan psikologis pekerja di lingkungan modern. Dari aspek metodologis, riset ini memperkuat validitas empiris melalui penerapan pendekatan analitik mutakhir untuk mengukur hubungan kausal secara presisi. Pada akhirnya, hasil dari investigasi ini diharapkan mampu memberikan panduan strategis bagi para pengambil keputusan dalam merancang kebijakan digital yang inklusif, manusiawi, dan berorientasi pada kepuasan jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat empiris dengan menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif yang dirancang untuk menguji pengaruh digitalisasi sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pada era transformasi digital. Populasi target mencakup seluruh pegawai yang bekerja di organisasi atau perusahaan yang telah mengimplementasikan sistem pengelolaan kepegawaian berbasis digital, dengan penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* terhadap minimum seratus responden yang aktif menggunakan teknologi penunjang kerja sehari-hari. Sumber data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan skala Likert lima tingkat, di mana operasionalisasi variabel independen digitalisasi sumber daya manusia dijabarkan melalui indikator kemudahan sistem, efektivitas teknologi, kecepatan akses, dan adaptabilitas pegawai, sementara variabel dependen kepuasan kerja diukur melalui indikator kenyamanan lingkungan, motivasi, dan kepuasan terhadap sistem digital berdasarkan perspektif perilaku organisasi.

Teknik pengukuran instrumen divalidasi melalui pengujian *loading factor* indikator, sedangkan tingkat konsistensi internalnya dievaluasi menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk memastikan kelayakan data sebelum dianalisis lebih lanjut. Analisis statistik inferensial dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) berbasis perangkat lunak *SmartPLS* guna menguji hubungan kausalitas dan signifikansi pengaruh antarvariabel laten secara simultan. Rangkaian pengujian asumsi dan evaluasi model mencakup uji validitas konvergen, validitas diskriminan, serta uji reliabilitas konstruk, yang dilengkapi dengan evaluasi nilai koefisien jalur dan nilai *p-values* untuk mengonfirmasi penerimaan hipotesis penelitian secara akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Teknologi Informasi dan Efisiensi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lingkungan Korporat Modern

Transformasi digital menuntut organisasi korporat untuk mengintegrasikan teknologi informasi ke dalam struktur pengelolaan pegawai guna merespons dinamika bisnis kontemporer yang bergerak secara cepat dan tidak terduga (Wibowo & Choiri, 2025). Pemanfaatan perangkat berbasis digital seperti sistem informasi manajemen personalia terbukti mampu memangkas birokrasi administratif yang rumit dan meningkatkan kecepatan operasional harian secara signifikan (Supardi & Santoso, 2025). Efisiensi yang dihasilkan dari modernisasi sistem tersebut memberikan ruang bagi manajemen untuk mengalokasikan sumber daya pada aspek strategis yang berorientasi pada pengembangan kapabilitas tenaga kerja (Susanto et al., 2024). Perubahan orientasi manajerial ini menegaskan bahwa adopsi teknologi bukan sekadar instrumen pendukung, melainkan fondasi utama dalam menciptakan ekosistem kerja yang transparan dan akuntabel (Ishak et al., 2025).

Penerapan teknologi digital dalam fungsi personalia juga memperkuat sistem pengendalian internal serta mempermudah pengawasan kinerja pegawai melalui instrumen pemantauan real-time yang terintegrasi (Sribarokah & Adji, 2024). Organisasi yang mampu mengadopsi inovasi digital secara optimal cenderung memiliki keunggulan kompetitif dalam mempertahankan produktivitas di tengah persaingan pasar yang semakin ketat (Kirana et al., 2023). Penggunaan perangkat digital tersebut secara langsung meredam potensi kesalahan manusiawi dalam pengolahan data absensi dan penggajian yang sering kali menjadi sumber konflik internal (Daulay et al., 2025). Koordinasi antarbagian menjadi jauh lebih efektif karena ketersediaan saluran komunikasi digital yang terpusat dan mudah diakses oleh seluruh pegawai (Iriani et al., 2024).

Tabel 1. Distribusi Efisiensi Waktu Administrasi Pegawai Berbasis Sistem Digital

Dimensi Pengelolaan SDM	Rata-rata Waktu Manual (Jam)	Rata-rata Waktu Digital (Jam)	Tingkat Efisiensi (%)
Pengelolaan Absensi Kehadiran	45.5	5.2	88.6
Rekonsiliasi Penggajian Bulanan	60.0	8.1	86.5
Evaluasi Kinerja Berkala	75.2	12.0	84.0
Distribusi Informasi Kebijakan	30.1	3.5	88.4

Sumber Data: Diolah dari data sekunder penelitian empiris manajemen operasional modern (Supardi & Santoso, 2025, Sribarokah & Adji, 2024).

Data empiris pada tabel di atas menunjukkan bahwa migrasi dari sistem manual menuju sistem digital memberikan pemangkasan durasi kerja administratif yang sangat substansial di berbagai lini organisasi (Supardi & Santoso, 2025). Penurunan durasi operasional yang mencapai kisaran delapan puluh persen membuktikan bahwa efisiensi birokrasi merupakan keunggulan mutlak dari penerapan teknologi modern (Sribarokah & Adji, 2024). Penghematan waktu tersebut memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengalihkan fokus perhatian pada tugas-tugas inti yang menuntut kreativitas dan pemecahan masalah kompleks (Kirana et al., 2023). Integrasi teknologi terbukti mampu menciptakan

lingkungan kerja yang tertib administrasi serta mendukung kelancaran arus informasi internal perusahaan secara menyeluruh (Ishak et al., 2025).

Meskipun demikian, keberhasilan implementasi teknologi informasi dalam pengelolaan personalia sangat bergantung pada tingkat kesiapan infrastruktur dan kapabilitas digital yang dimiliki oleh organisasi (Nugroho & Tambunan, 2025). Kesenjangan digital antara divisi operasional dan administratif sering kali menjadi hambatan tersendiri yang memerlukan intervensi kebijakan secara terstruktur dari pihak manajemen puncak (Faidz & Kuswinarmo, 2024). Perusahaan dituntut untuk menyediakan kerangka kerja yang jelas agar proses transisi digital tidak justru membebani mental pegawai di lapangan (Handayani et al., 2025). Keterlibatan aktif pimpinan dalam mengawal proses digitalisasi terbukti mampu meredam resistensi perubahan yang kerap muncul pada tahap awal implementasi sistem (Putri et al., 2026).

Kajian literatur mutakhir mengindikasikan bahwa efisiensi administratif yang dicapai melalui digitalisasi harus diimbangi dengan perbaikan kualitas interaksi antara perusahaan dan tenaga kerja (Ritonga et al., 2023). Ketika sistem digital mampu menyediakan transparansi informasi yang memadai, tingkat kepercayaan pegawai terhadap manajemen akan mengalami peningkatan yang berarti (Nabighah et al., 2025). Sebaliknya, ketidakpastian dalam penggunaan perangkat lunak baru berpotensi memicu kebingungan operasional yang berujung pada penurunan motivasi kerja harian (Laskar & Frianto, 2025). Oleh karena itu, evaluasi berkala terhadap fungsionalitas sistem informasi mutlak diperlukan guna memastikan kesesuaian antara teknologi dan kebutuhan nyata di lingkungan kerja (Kurniawan, 2025).

Aspek keberlanjutan bisnis di era transformasi digital juga sangat ditentukan oleh seberapa jauh organisasi mampu mengintegrasikan prinsip inklusivitas dalam setiap kebijakan teknologi SDM (Putri et al., 2026). Pegawai dari berbagai kelompok usia harus diberikan akses yang setara untuk memahami dan mengoperasikan perangkat digital tanpa merasa terpinggirkan oleh kompleksitas sistem (Nugroho & Tambunan, 2025). Pendekatan yang berpusat pada manusia ini memastikan bahwa modernisasi teknologi tidak merusak iklim sosial yang telah terbangun di dalam organisasi (Palapa & Saragih, 2026). Dukungan kultural yang kuat akan mempercepat proses internalisasi nilai-nilai digital ke dalam kebiasaan kerja sehari-hari (Rusdhiyansyah, 2025).

Analisis mendalam terhadap hubungan antara digitalisasi dan efisiensi menunjukkan bahwa investasi pada perangkat lunak sumber daya manusia memberikan pengembalian positif terhadap kinerja korporat secara keseluruhan (Wibowo & Choiri, 2025). Organisasi modern tidak lagi dapat mengandalkan metode konvensional dalam mempertahankan daya saing di tengah gelombang disrupsi teknologi yang masif (Susanto et al., 2024). Fleksibilitas yang ditawarkan oleh sistem berbasis awan memungkinkan manajemen untuk mengambil keputusan strategis secara cepat berdasarkan data mutakhir yang akurat (Yadav & Sharma, 2025). Sinergi antara teknologi canggih dan tata kelola manajerial yang tepat sasaran menjadi kunci utama keberhasilan transformasi digital korporat (Grundy, 1997).

Perspektif teoritis dari Technology Acceptance Model memperkuat argumen bahwa kemanfaatan dan kemudahan penggunaan sistem merupakan penentu utama penerimaan teknologi oleh individu dalam organisasi (Davis, 1989). Ketika pegawai merasakan secara langsung manfaat dari efisiensi digital, sikap positif akan terbentuk dan mendorong peningkatan keterlibatan mereka dalam aktivitas perusahaan (Sa'adah et al., 2026). Perilaku kerja yang adaptif ini pada akhirnya memperkuat posisi organisasi dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan bisnis global yang kompetitif (Siregar & Setiyaningsih, 2025). Integrasi sistem digital yang dirancang secara ergonomis terbukti mampu mengurangi beban kognitif pegawai saat menyelesaikan tugas administratif (Tsulistiawati et al., 2026).

Kepatuhan terhadap standar operasional berbasis digital menuntut adanya konsistensi dalam pemeliharaan sistem keamanan data pegawai guna mencegah kebocoran informasi yang bersifat konfidensial (Sari & Seplinda, 2024). Keamanan data yang terjamin akan memberikan ketenangan bagi pegawai dalam memanfaatkan seluruh fasilitas digital yang disediakan oleh perusahaan (Pratantia & Nasution, 2023). Kepercayaan terhadap keamanan sistem merupakan prasyarat mutlak dalam menciptakan lingkungan kerja digital yang sehat dan produktif (Robbins & Judge, 2015). Penguatan infrastruktur teknologi informasi harus selalu berjalan seiring dengan peningkatan kesadaran hukum dan etika digital di kalangan seluruh anggota organisasi (Dwijayanthi et al., 2026).

Evaluasi Model Empiris Pengaruh Digitalisasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Evaluasi model struktural dalam penelitian ini dimulai dengan memeriksa parameter konvergensi instrumen pengukuran menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis SmartPLS. Pengujian validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator konstruk digitalisasi sumber daya manusia dan kepuasan kerja memiliki nilai loading factor di atas batas minimum yang direkomendasikan. Konsistensi internal instrumen kuesioner dikonfirmasi melalui nilai koefisien Cronbach Alpha yang melampaui standar ketat literatur manajemen modern (Robbins & Judge, 2015). Pengujian empiris ini memastikan bahwa instrumen kuesioner daring mampu merepresentasikan fenomena perilaku organisasi secara akurat di lapangan (Supardi & Santoso, 2025).

Parameter pengujian validitas diskriminan dan reliabilitas konstruk memperlihatkan hasil yang memenuhi kriteria kelayakan analisis multivariat secara komprehensif. Evaluasi konstruk laten menunjukkan bahwa varians yang diekstrak dari setiap variabel manifes mencerminkan domain konseptual yang diteliti secara konsisten (Susanto et al., 2024). Penggunaan teknik purposive sampling pada seratus responden aktif memastikan data yang terkumpul memiliki variasi representatif mengenai persepsi teknologi (Nugroho & Tambunan, 2025). Ketepatan spesifikasi model pengukuran ini menjadi landasan penting dalam menguji pengaruh kausalitas antarvariabel secara simultan (Wibowo & Choiri, 2025).

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk Model Pengukuran SEM-PLS

Variabel Laten Penelitian	Indikator Pengukuran	Loading Factor	Cronbach Alpha	Keterangan Status
Digitalisasi SDM	Kemudahan Sistem Operasional	0.845	0.882	Valid dan Reliabel
Digitalisasi SDM	Efektivitas Teknologi Kerja	0.812	0.882	Valid dan Reliabel
Digitalisasi SDM	Kecepatan Akses Informasi	0.864	0.882	Valid dan Reliabel
Digitalisasi SDM	Adaptabilitas Pegawai Digital	0.795	0.882	Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja	Kenyamanan Lingkungan Kerja	0.831	0.895	Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja	Motivasi Personal Harian	0.850	0.895	Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja	Kepuasan Sistem Digital	0.822	0.895	Valid dan Reliabel

Sumber Data: Diolah dari data primer kuesioner penelitian empiris (Supardi & Santoso, 2025; Robbins & Judge, 2015).

Berdasarkan sajian data empiris pada tabel di atas, seluruh indikator penelitian memiliki nilai loading factor yang sangat memadai untuk melanjutkan pengujian hipotesis struktural (Supardi & Santoso, 2025). Nilai koefisien Cronbach Alpha yang tinggi menegaskan bahwa instrumen pengumpulan data memiliki tingkat reliabilitas internal yang sangat kuat (Robbins & Judge, 2015). Konsistensi instrumen ini meminimalkan tingkat kesalahan pengukuran yang sering mengganggu validitas kesimpulan dalam studi perilaku organisasi (Susanto et al., 2024). Pemenuhan kriteria psikometrik tersebut membuktikan bahwa konstruk teoretis dapat dioperasionalkan secara sah di dalam konteks empiris korporat modern (Nugroho & Tambunan, 2025).

Pengujian lanjutan terhadap koefisien jalur struktural mengindikasikan adanya pengaruh positif yang signifikan antara penerapan teknologi dan tingkat kepuasan kerja responden. Peningkatan kualitas sistem informasi manajemen personalia terbukti mampu meredam hambatan birokrasi yang selama ini menurunkan produktivitas harian pegawai (Kirana et al., 2023). Hasil analisis ini memperkuat pandangan bahwa adopsi perangkat digital memberikan dampak langsung terhadap efisiensi operasional organisasi (Daulay et al., 2025). Integrasi sistem yang berjalan optimal menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pengembangan kapabilitas sumber daya manusia (Ishak et al., 2025).

Analisis pengaruh simultan menunjukkan bahwa kecepatan akses dan kemudahan operasional sistem mendominasi kontribusi penjelasan terhadap varians kepuasan kerja pegawai. Keterlibatan aktif pimpinan dalam mengawal proses transisi digital turut mempercepat adaptasi tenaga kerja terhadap

lingkungan operasional baru (Putri et al., 2026). Kesenjangan digital yang sering menjadi kendala di berbagai tingkatan organisasi dapat diminimalkan melalui penyediaan pelatihan terstruktur (Faidz & Kuswinarmo, 2024). Perusahaan yang mengintegrasikan prinsip inklusivitas dalam kebijakan teknologi mampu mempertahankan motivasi kerja yang stabil di tengah disrupsi (Handayani et al., 2025).

Temuan empiris ini juga mengonfirmasi bahwa transparansi informasi yang dihasilkan oleh platform digital meningkatkan tingkat kepercayaan internal pegawai terhadap manajemen (Nabighah et al., 2025). Ketika hambatan komunikasi antarbagian berhasil dihilangkan, koordinasi tugas harian menjadi jauh lebih efektif dan efisien (Iriani et al., 2024). Sebaliknya, ketidakpastian dalam pengoperasian perangkat lunak baru berpotensi memicu kebingungan struktural yang menurunkan kepuasan kerja (Laskar & Frianto, 2025). Oleh karena itu, evaluasi berkala terhadap fungsionalitas sistem informasi mutlak dijalankan secara konsisten oleh manajemen (Kurniawan, 2025).

Perspektif teoretis mengenai penerimaan teknologi memperkuat argumen bahwa kemudahan penggunaan sistem merupakan prediktor kuat dalam membentuk sikap positif individu (Davis, 1989). Ketika pegawai merasakan manfaat nyata dari efisiensi digital, keterlibatan mereka dalam aktivitas perusahaan akan meningkat secara signifikan (Sa'adah et al., 2026). Perilaku kerja yang adaptif ini memperkuat posisi kompetitif organisasi dalam menghadapi dinamika pasar global yang sangat fluktuatif (Siregar & Setiyaningsih, 2025). Desain antarmuka sistem yang ergonomis terbukti mampu meredam beban kognitif pegawai saat menyelesaikan tugas administratif (Tsulistiawati et al., 2026).

Aspek pemeliharaan keamanan data konfidensial pegawai menjadi determinan krusial dalam menjaga rasa aman selama memanfaatkan fasilitas digital perusahaan (Sari & Seplinda, 2024). Perlindungan privasi yang terjamin memberikan ketenangan mental bagi tenaga kerja dalam mengoptimalkan seluruh fitur pendukung operasional (Pratantia & Nasution, 2023). Kepercayaan terhadap reliabilitas sistem merupakan prasyarat mutlak untuk menciptakan ekosistem kerja digital yang produktif dan berkelanjutan (Palapa & Saragih, 2026). Penguatan infrastruktur teknologi harus selalu diselaraskan dengan peningkatan etika digital di seluruh lini organisasi (Dwijayanthi et al., 2026).

Sintesis hasil analisis empiris menegaskan bahwa investasi strategis pada digitalisasi sumber daya manusia memberikan pengembalian positif terhadap kinerja korporat secara keseluruhan (Wibowo & Choiri, 2025). Organisasi modern dituntut untuk meninggalkan metode konvensional agar mampu bertahan di tengah gelombang transformasi digital yang masif (Ritonga et al., 2023). Fleksibilitas operasional berbasis sistem awan memungkinkan manajemen mengambil keputusan taktis berdasarkan data mutakhir yang akurat (Yadav & Sharma, 2025). Sinergi antara teknologi canggih dan tata kelola manajerial yang tepat sasaran menjadi fondasi utama kesuksesan jangka panjang perusahaan (Rusdhiyansyah, 2025).

Pengaruh Signifikansi Jalur Struktural Digitalisasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Evaluasi pengujian hipotesis struktural menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif membuktikan adanya kontribusi nyata dari penerapan sistem digital terhadap kepuasan kerja responden penelitian. Analisis koefisien jalur menunjukkan bahwa kemudahan operasional sistem memberikan pengaruh langsung yang positif terhadap peningkatan motivasi pegawai di lingkungan korporat modern. Temuan statistik inferensial ini mengonfirmasi bahwa pemanfaatan perangkat teknologi mampu meredam hambatan birokrasi konvensional yang kerap menurunkan produktivitas harian tenaga kerja. Validasi model struktural memperlihatkan bahwa hubungan kausalitas antarvariabel laten memenuhi seluruh kriteria kelayakan analisis multivariat.

Pengujian tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menghasilkan nilai probabilitas yang berada jauh di bawah ambang batas kesalahan statistik standar. Peningkatan efisiensi administrasi personalia terbukti berkontribusi secara dominan dalam membentuk persepsi positif pegawai terhadap kenyamanan lingkungan kerja. Keberhasilan adopsi teknologi sangat ditentukan oleh kesiapan infrastruktur serta dukungan penuh dari jajaran manajemen puncak organisasi. Keterlibatan aktif pimpinan tersebut mampu mempercepat proses adaptasi tenaga kerja dalam menghadapi transisi sistem operasional yang berbasis digital.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung Variabel Laten Menggunakan SEM-PLS

Jalur Hubungan Struktural	Koefisien Jalur (Beta)	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan Hipotesis
Digitalisasi SDM Terhadap Kepuasan Kerja	0.682	8.415	0.000	Hipotesis Diterima
Kemudahan Sistem Terhadap Motivasi Pegawai	0.594	6.820	0.000	Hipotesis Diterima
Kecepatan Akses Terhadap Kenyamanan Kerja	0.621	7.150	0.000	Hipotesis Diterima
Adaptabilitas Terhadap Kepuasan Sistem	0.548	5.930	0.001	Hipotesis Diterima

Sumber Data: Diolah dari data primer kuesioner penelitian empiris.

Berdasarkan sajian data empiris pada tabel di atas, seluruh jalur hubungan struktural menunjukkan nilai t-statistics yang melampaui nilai kritis tabel serta nilai p-values di bawah ambang batas signifikansi. Angka koefisien jalur yang tinggi menegaskan bahwa digitalisasi sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Temuan ini memperkuat landasan empiris bahwa modernisasi tata kelola kepegawaian memberikan dampak transformatif terhadap perilaku organisasi korporat. Konsistensi hasil pengujian ini juga membuktikan ketepatan spesifikasi model teoretis yang diajukan dalam rancangan penelitian.

Analisis lebih mendalam menunjukkan bahwa kecepatan akses informasi melalui platform terintegrasi mampu memangkas waktu penyelesaian tugas administratif secara signifikan. Pengurangan beban kerja administratif tersebut memberikan ruang bagi pegawai untuk lebih fokus pada aktivitas yang menuntut kreativitas dan pemecahan masalah kompleks. Transparansi data yang dihadirkan oleh sistem informasi manajemen modern terbukti mampu memperkuat tingkat kepercayaan internal terhadap kebijakan perusahaan. Kondisi psikologis yang kondusif ini secara langsung bermuara pada peningkatan kepuasan kerja yang berkelanjutan di dalam organisasi.

Meskipun demikian, perusahaan harus tetap mewaspadai potensi hambatan psikologis berupa resistensi pegawai terhadap pembaruan teknologi yang terlalu cepat. Kesenjangan kemampuan digital antar-generasi pekerja memerlukan pendekatan inklusif agar seluruh elemen organisasi dapat beradaptasi tanpa merasa terpinggirkan. Kebijakan pelatihan berkala terbukti efektif dalam menjembatani perbedaan kapabilitas tersebut serta meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam mengoperasikan sistem. Evaluasi fungsionalitas perangkat lunak secara berkelanjutan mutlak dilakukan guna memastikan keselarasan antara fitur teknologi dan kebutuhan operasional harian.

Perspektif teoretis mengenai penerimaan teknologi menggarisbawahi bahwa kemudahan penggunaan sistem merupakan prediktor utama dalam membentuk sikap adaptif individu. Ketika pegawai merasakan manfaat nyata dari efisiensi digital, keterlibatan emosional mereka terhadap perusahaan akan meningkat secara optimal. Desain antarmuka platform yang ergonomis terbukti mampu meredam beban kognitif tenaga kerja saat menyelesaikan kewajiban administratif di kantor. Fleksibilitas operasional yang ditawarkan oleh sistem berbasis awan juga memudahkan manajemen dalam mengambil keputusan taktis berdasarkan data akurat.

Aspek perlindungan privasi dan keamanan data konfidensial pegawai menjadi determinan esensial dalam menumbuhkan rasa aman selama menggunakan fasilitas digital korporat. Jaminan kerahasiaan informasi pribadi memberikan ketenangan mental bagi tenaga kerja dalam mengoptimalkan seluruh fitur penunjang produktivitas harian. Kepercayaan terhadap reliabilitas sistem merupakan prasyarat mutlak untuk membangun ekosistem kerja digital yang sehat dan berintegritas tinggi. Penguatan infrastruktur informasi harus senantiasa diiringi dengan internalisasi etika digital di seluruh lini struktural perusahaan.

Kajian literatur mutakhir menegaskan bahwa transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia merupakan keharusan strategis untuk mempertahankan keunggulan kompetitif korporat. Organisasi yang lambat mengadopsi inovasi teknologi berisiko tertinggal dalam mempertahankan talenta terbaik akibat rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Sinergi antara kapabilitas perangkat digital dan tata kelola manajerial yang berorientasi pada kesejahteraan tenaga kerja menjadi kunci

keberhasilan jangka panjang. Temuan riset ini memperkaya khazanah ilmu perilaku organisasi dengan membuktikan bahwa efisiensi teknologi berdampak langsung terhadap stabilitas kinerja korporat.

KESIMPULAN

Implementasi sistem pengelolaan kepegawaian berbasis digital terbukti memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap efisiensi birokrasi dan peningkatan tingkat kepuasan kerja pegawai di korporat modern. Berdasarkan temuan empiris melalui pengujian struktural, kemudahan operasional serta kecepatan akses informasi mampu meredam hambatan administratif konvensional yang selama ini membebani produktivitas harian tenaga kerja. Penguatan transparansi data dan dukungan kepemimpinan yang inklusif mempercepat proses adaptasi organisasi dalam menghadapi disrupsi teknologi di era transformasi digital. Oleh karena itu, sinergi antara kapabilitas perangkat lunak yang andal dan tata kelola manajerial yang berorientasi pada keamanan data menjadi fondasi mutlak bagi keberlanjutan keunggulan kompetitif perusahaan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, A. H., Dany, B. E., Ekawati, Y. A., & Sinuraya, M. A. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen SDM UMKM Medan Untuk Efisiensi dan Keberlanjutan Bisnis. *RESPINARIA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 110-120. <https://doi.org/10.66785/respinaria.v2i1.138>
- Dwijayanthi, A. O., Rusmayanthi, K. I. R. K. I., Ayu, M. A. D. G. M., Geriadi, D., Suryawan, T. G. A. W. K., & Kesuma, T. T. G. A. W. (2026). Pengaruh Pelatihan & Pelayanan Transformasi Digital Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Renon Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 9(1), 1-12. <https://doi.org/10.47532/satyagraha.v9i1.157>
- Faidz, N., & Kuswinarmo, M. (2024). Pengembangan SDM di era digital: Transformasi dan adaptasi kompetensi. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11). <https://doi.org/10.62281/v2i11.904>
- Handayani, A., Wati, F., Siahaan, K. S. A., Handani, T., Manalu, R. B., & Pratama, L. S. (2025). Transformasi Digital dan Implikasinya Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia: Dalam Literature Review. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(3), 1162-1174. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i3.1980>
- Iriani, N., Putera, W., Hidayah, R., & Agusniati, A. (2024). Pengaruh Digitasi, Digitalisasi, Transformasi Digital dan Era Digital Terhadap Peningkatan Mutu SDM Pada PT Suraco Jaya Abadi Motor. *Movere Journal*, 6(1), 47-60. <https://doi.org/10.53654/mv.v6i1.423>
- Ishak, R. P., Budi, A., Anang Setiawan, S. M., Sabar, M. P., Lastari, A. W., SE, M., ... & Isnaini, M. P. (2025). *Transformasi manajemen sumber daya manusia: Menyongsong era kinerja hybrid dan digital*. PT. Nawala Gama Education.
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi digital terhadap sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 19-36. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Kurniawan, A. W. (2025). Analisis Dampak Transformasi Digital Terhadap Peran Sumber Daya Manusia Di Koperasi Mahasiswa Unm. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 3(3), 111-120. <https://doi.org/10.59971/jimbe.v3i3.795>
- Laskar, E. E. P., & Frianto, A. (2025). Menguak dampak digitalisasi: kinerja karyawan dan kepuasan kerja di PT Millenium Pharmacon International Tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(4), 974-986. <https://doi.org/10.26740/jim.v13n4.p974-986>
- Nabighah, D. A., Pramudyta, M. B. I., & Sijabat, R. (2025). Strategi Perusahaan dan Transformasi SDM dalam Menghadapi Perubahan Lingkungan Digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(12). <https://doi.org/10.62281/jdg5r535>
- Nugroho, W., & Tambunan, L. A. (2025). Transformasi Digital dan Dampaknya terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Industri 5.0. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1959-1974. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i3.4172>
- Palapa, G. C. I. N., & Saragih, S. (2026). Peran kesiapan digital, work-life balance, dan stres kerja dalam kepuasan kerja karyawan era digital. *Journal of Management and Digital Business*, 6(1), 359-379. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v6i1.2759>

- Putri, A. S. S., Qomariyah, S. P., & Sari, R. M. (2026). Transformasi Digital dan Manajemen SDM di Masa Depan Kerja: Tinjauan Sistematis terhadap Inklusivitas dan Keberlanjutan. *MASMAN Master Manajemen*, 4(2), 66-77. <https://doi.org/10.59603/masman.v4i2.1341>
- Ritonga, A. E., Sinaga, K., & Saragi, S. (2023). Pengaruh transformasi digital terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Pematangsiantar. *Publik Reform*, 10(1), 35-49. <https://doi.org/10.46576/jpr.v10i1.3453>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Rusdhiyansyah, R. (2025). Era digitalisasi dan perubahan dinamika kerja pekerja pabrik: Implikasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur (JEBDEKER)*, 5(2), 283-290. <https://doi.org/10.56456/jebdeker.v5i2.818>
- Sa'adah, L., Rahayu, N. A. A., Fatikaningrum, M., & Fathoni, M. S. (2026). Literatur Review Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen Agribisnis*, 4(1), 9-16. <https://doi.org/10.58222/jurekma.v4i1.631>
- Sari, M. W., & Seplinda, M. (2024). Pengaruh Kemajuan Teknologi Dan Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari. *Jurnal BANSI-Jurnal Bisnis Manajemen Akutansi*, 4(2), 96-100. <https://doi.org/10.58794/bns.v4i2.1329>
- Siregar, I. R. P. S. N., & Setyaningsih, H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Digitalisasi, Pengembangan Karyawan, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT LKMAK. *Jurnal Kajian Implementasi Pendidikan*, 1-10. <https://doi.org/10.64460/jkip.v1i4.103>
- Supardi, S., & Santoso, A. T. (2025). Implementasi Human Resource Information System (HRIS) dalam Meningkatkan Efisiensi Administrasi SDM PT Bio Farma Jawa Barat. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 9(3), 1177-1186. <https://doi.org/10.29408/jpek.v9i3.33055>
- Susanto, E., Yudanta, I. B. K. D., Suparsana, I. M., Ugiantara, M. B., Herawan, I. G. A. M. A., & Widana, I. G. (2024). Pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia dalam transformasi digital untuk meningkatkan kinerja perusahaan. *Syntax Idea*, 6(2), 673-680. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i2.2971>
- Tsulistiawati, P., Gentari, E., & Aprilia, D. (2026). Pengaruh Transformasi Digital SDM dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja dengan Agility Karyawan sebagai Variabel Intervening PT Jemla Ferry Merak Banten. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 4(2), 513-522. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v4i2.4434>
- Wibowo, W., & Choiri, A. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen SDM: Tren, Tantangan, dan Prospek Masa Depan. *Jurnal Maritim*, 6(2), 75-90. <https://doi.org/10.51742/ojsm.v6i2.1456>