

Dampak Digitalisasi pada Komunikasi Perusahaan: Tinjauan Sistematis Literatur tentang Adaptasi dan Perubahan Budaya Kerja

Julianta Pratama Pinem¹

¹ Magister Ilmu Komunikasi, Universitas Bunda Mulia

*julianta.manangin@gmail.com*¹

ABSTRACT

In today's modern and digital era, all movements are required to be carried out more quickly and precisely with digital technology as the main key. Digitalization has changed the way of communication within companies, allowing information to be conveyed and received quickly, anytime and anywhere. Companies need to adapt to changes in technology and work culture to remain competitive, although digitalization also brings challenges in communication and interaction. A work culture that supports innovation is important to create an environment that is adaptive to technological change and motivates employees to contribute to the innovation process. This research uses library methods. The library method is a method of collecting data by reviewing relevant books, literature, notes and reports without having to use primary or secondary data from the field. Literature studies are important for exploring theories related to research topics and helping researchers understand the current state of the field of science being researched. The research results show that digitalization has brought significant changes in HR management and company work culture, accelerating the flow of information and decision making. Digital technology increases collaboration and work efficiency, as well as facilitating more efficient communication processes. HR managers must adapt to new roles that require digital skills and strong managerial abilities. While digitalization provides many benefits, such as increased recruitment efficiency and in-depth analytics, challenges such as data security and the impact on employee mental health also arise.

Keywords : *Author, Work culture, digitalization, corporate communication, & systematic literature.*

ABSTRAK

Pada era modern dan serba digital saat ini, segala pergerakan dituntut untuk dilakukan lebih cepat dan tepat dengan teknologi digital sebagai kunci utama. Digitalisasi telah mengubah cara komunikasi dalam perusahaan, memungkinkan informasi disampaikan dan diterima dengan cepat, kapan saja dan di mana saja. Perusahaan perlu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan budaya kerja untuk tetap kompetitif, meskipun digitalisasi juga membawa tantangan dalam komunikasi dan interaksi. Budaya kerja yang mendukung inovasi penting untuk menciptakan lingkungan yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi dalam proses inovasi. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan. Metode kepustakaan adalah metode pengumpulan data dengan mengkaji buku, literatur, catatan, dan laporan yang relevan tanpa harus menggunakan data primer atau sekunder dari lapangan. Studi kepustakaan penting untuk mengeksplorasi teori terkait topik penelitian dan membantu peneliti memahami kondisi mutakhir dari bidang ilmu yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam manajemen SDM dan budaya kerja perusahaan, mempercepat aliran informasi dan pengambilan keputusan. Teknologi digital meningkatkan kolaborasi dan efisiensi kerja, serta memfasilitasi proses komunikasi yang lebih efisien. Manajer SDM harus beradaptasi dengan peran baru yang memerlukan keterampilan digital dan kemampuan manajerial yang kuat. Meskipun digitalisasi memberikan banyak manfaat, seperti peningkatan efisiensi rekrutmen dan analitik yang mendalam, tantangan seperti keamanan data dan dampak pada kesehatan mental karyawan juga muncul.

Kata kunci : *Budaya kerja, Digitalisasi, Komunikasi perusahaan, & Sistematis literature.*

PENDAHULUAN

Pada era modern dan serba digital saat ini, kita sepakati bahwa segala pergerakan dituntut untuk dilakukan lebih cepat dan tepat, terutama dengan tren industri 4.0 yang menekankan teknologi digital sebagai kunci utama (Shidqi dkk, 2023). Dengan adanya media digital semua orang dengan mudahnya memberikan informasi dan menerima informasi dengan cepat, kapan saja dan dimanasaja (Mursid dkk, 2022). Digitalisasi telah mengubah cara komunikasi dalam perusahaan. Banyak aktivitas yang sebelumnya dilakukan secara manual atau konvensional, seperti komunikasi internal dan eksternal, kini dilakukan dengan menggunakan teknologi digital seperti komputer, internet, aplikasi, dan perangkat lunak. Hal ini telah mempengaruhi cara perusahaan berkomunikasi dengan karyawan, mitra bisnis, dan pelanggan mereka.

Digitalisasi bisnis harus diimplementasikan untuk mengikuti perkembangan zaman dan memudahkan pekerjaan. Praktik organisasi perusahaan membantu mencapai tujuan perusahaan agar dapat diikuti oleh para karyawan (Bahas dan Yam it, 2022). Salah satu pemanfaatan digitalisasi di dunia bisnis yakni pemasaran online atau disebut juga digital marketing (Andani dkk, 2024). Salah satu dampak digitalisasi pada komunikasi perusahaan adalah meningkatnya efisiensi dan kecepatan komunikasi. Dengan adanya teknologi digital, pesan dapat dikirim dan diterima dengan cepat, memungkinkan perusahaan untuk berkomunikasi secara real-time dan mengambil keputusan dengan lebih cepat. Selain itu, digitalisasi juga memungkinkan perusahaan untuk menggunakan berbagai platform komunikasi, seperti email, pesan instan, dan media sosial, untuk berinteraksi dengan berbagai pemangku kepentingan. Namun, digitalisasi juga membawa tantangan dalam komunikasi perusahaan. Perubahan teknologi dan perubahan budaya kerja yang terkait dengan digitalisasi dapat mempengaruhi cara karyawan berkomunikasi dan berinteraksi satu sama lain. Selain itu, digitalisasi juga dapat mempengaruhi hubungan antara perusahaan dan pelanggan, serta hubungan dengan mitra bisnis.

Budaya kerja yang mendukung inovasi menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru diberdayakan, risiko diterima, dan karyawan merasa dihargai untuk berkontribusi dalam proses inovasi (Muhtar dkk, 2023). Digitalisasi juga mempengaruhi budaya kerja dalam perusahaan. Perubahan teknologi dan perubahan dalam cara kerja dapat mempengaruhi nilai-nilai, norma, dan praktik yang ada dalam organisasi. Perusahaan perlu beradaptasi dengan perubahan ini dan mengubah budaya kerja mereka agar sesuai dengan lingkungan yang semakin digital.

Pola asumsi dasar yang dibentuk atau dikembangkan oleh kelompok untuk bertindak dan mengatasi masalah membantu membentuk kemampuan adaptasi karyawan terhadap lingkungan dan memperkuat kesatuan antara anggota- anggota organisasi (Pramudya dkk, 2024). Ada dua fungsi utama budaya organisasi, yaitu sebagai integrasi internal untuk memberikan identitas kolektif dan pedoman bagaimana bekerjasama efektif, serta sebagai proses adaptasi eksternal untuk menentukan bagaimana organisasi memenuhi tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar (Aziz dan Wijono, 2023). Adaptasi dan perubahan budaya kerja dapat melibatkan pengenalan teknologi baru, pelatihan karyawan, dan perubahan dalam struktur organisasi. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan dampak perubahan budaya kerja pada kesejahteraan karyawan dan

memastikan bahwa perubahan tersebut diterima dengan baik oleh seluruh anggota organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak digitalisasi pada komunikasi perusahaan, dengan fokus pada adaptasi dan perubahan budaya kerja. Digitalisasi telah mengubah cara komunikasi dalam perusahaan dan mempengaruhi budaya kerja. Meskipun digitalisasi membawa banyak manfaat, perusahaan juga perlu menghadapi tantangan dan melakukan adaptasi untuk menghadapi perubahan ini.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kepustakaan. Studi kepustakaan merupakan metode untuk mengumpulkan informasi dari kajian sebelumnya tanpa harus terpaku pada penggunaan data primer atau sekunder, atau apakah penelitian dilakukan di lapangan, laboratorium, atau museum. Menurut M. Nazir dalam karyanya yang berjudul "Metode Penelitian", studi kepustakaan adalah proses pengumpulan data dengan melakukan studi terperinci terhadap buku, literatur, catatan, dan laporan yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Nazir juga menyatakan bahwa studi kepustakaan merupakan tahapan penting dalam penelitian setelah peneliti menetapkan topik penelitian, untuk mengeksplorasi teori terkait dengan topik tersebut.

Dalam pencarian teori, peneliti akan mengumpulkan sebanyak mungkin informasi dari sumber kepustakaan seperti buku, jurnal, majalah, hasil penelitian, serta sumber lainnya seperti internet dan koran yang relevan dengan topik penelitian. Setelah mengumpulkan literatur yang relevan, langkah selanjutnya adalah menyusunnya secara terstruktur untuk digunakan dalam penelitian. Proses studi kepustakaan melibatkan identifikasi teori secara sistematis, penelitian literatur, dan analisis dokumen yang berisi informasi terkait dengan topik penelitian. Noeng Muhadjir (1996:169) menggambarkan penelitian kepustakaan sebagai penelitian yang lebih menekankan pada pembahasan filosofis dan teoritis daripada pengujian empiris di lapangan. Kimavee dalam tulisannya menegaskan bahwa penelitian kepustakaan melibatkan pemanfaatan beragam material yang terdapat di perpustakaan seperti buku, dokumen, catatan, dan sejarah untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan.

Penelitian kepustakaan dapat diidentifikasi dengan empat karakteristik utama. Pertama, peneliti berfokus pada teks atau data tertulis serta angka, bukan informasi langsung dari peristiwa lapangan atau kesaksian mata yang melibatkan manusia atau objek lainnya. Kedua, data yang digunakan dalam penelitian kepustakaan sudah tersedia dan siap pakai, tanpa kebutuhan peneliti untuk mencari informasi secara langsung di luar perpustakaan. Sementara itu, data pustaka cenderung bersifat sekunder karena peneliti menggunakan bahan dari sumber kedua bukan langsung dari sumber aslinya di lapangan.

Selain itu, data dalam penelitian kepustakaan tidak terikat oleh batasan ruang dan waktu, dengan informasi yang bersifat statis dan tetap. Dalam kategori penelitian kepustakaan terdapat beberapa macam, seperti Kajian Pemikiran Tokoh, Analisis Buku Teks, dan Kajian Sejarah. Salah satu jenisnya, Analisis Buku Teks, fokus pada evaluasi konten buku pelajaran dan buku referensi dari sekolah hingga perguruan tinggi. Analisis buku teks dilakukan untuk mengukur relevansi antara materi pembelajaran dan informasi

terkini, sementara penelitian kepustakaan pada buku referensi di tingkat perguruan tinggi lebih menitikberatkan pada pengembangan atau implementasi teori yang sudah ada serta keterkaitannya dengan perkembangan zaman.

Metode pengumpulan data dalam penelitian kepustakaan dilakukan melalui dokumentasi dengan menganalisis berbagai materi tertulis seperti buku, laporan penelitian, artikel, skripsi, dan sumber informasi lainnya yang relevan. Proses analisis data dilakukan dengan teknik analisis interaktif, yang mencakup langkah-langkah seperti reduksi data, penyajian data, dan formulasi kesimpulan atau verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Penelitian

Peneliti (Tahun)	Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Alwy, M. Adenuddin SE., MM. (2022)	Sibatik Journal	Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia	Manajer SDM perlu beradaptasi dan mengemban peran baru dalam mengelola karyawan di era digital.
Bahas, Mathilda Putri Russel & Yamit, Zulian. (2022)	Selekta Manajemen : Jurnal Mahasiswa Bianis & Manajemen	Pengaruh Digitalisasi Terhadap Praktik Organisasi dan Kinerja Operasi pada PT. IGP Internasional Yogyakarta	Investasi teknologi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja manufaktur.
Chamaram, Ajam Surasak. (2018)	Jurnal Ilmu Manajemen	Digital HR: A Critical Management Approach to the Digitilization of Organization	Teknologi digital telah terbukti lebih cepat, efisien, dan efektif dalam meningkatkan kemampuan kerja sama dalam organisasi.
Chytiri, Alexandra-Paraskevi. (2019)	Jurnal Ekonomi Dan Bisnis SPOUDAI	Peran Manajer Sumber Daya Manusia di Era Digital	Manajer SDM perlu memiliki pengetahuan tentang konteks bisnis dan faktor eksternal, serta keterampilan dalam mengakses, menganalisis, menilai, dan berbagi informasi menggunakan teknologi informasi baru.
Dolan, Ellen dkk. (2022)	Journal Pandawan	Penerapan Manusia Berbasis Kompetensi Mnajemen Sumber Daya di Era Digital	Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dapat meningkatkan

			kompetensi manajerial manajer dalam menghadapi perubahan yang disebabkan oleh industri 4.0.
Halisa, Novia Nour. (2020)	-	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “ Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literatur Review	Manajemen SDM yang baik melalui proses rekrutmen, penilaian, dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal.
Novita, Tiara dkk. (2023)	Jurnal Ilmu Ekonomi	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai	Pengembangan SDM berdampak positif terhadap kinerja pegawai.
Perdana, Ariwan K. (2019)	Jurnal Studi Pemuda	Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital	Perusahaan harus mampu menunjukkan kreativitas dan kegagalan dalam mengelola individu-individu dengan karakteristik tersebut.
Perdana, Reinaldy Achmad dkk. (2023)	Journal of Economics and Business UBS	Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital : Keterampilan dan Peran di Era Digital	Manajemen sumber daya manusia harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan digital yang relevan.
Rahmadiyah, Niken & Aslami, Nuri. (2022)	Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia	Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Digital	Manajer SDM harus memahami pergeseran ini dan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan digital yang relevan.
Saimin dkk. (2023)	Journal of Economics and Business UBS	Peran Manajemen Sumber Daya Mnanusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja	Manajemen SDM yang baik melalui proses rekrutmen, penilaian, dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja

		Karyawan di Era Digitalisasi	pegawai secara maksimal.
Sudiantini, Dian dkk. (2023)	Digital Bisnis : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce	Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Mnanusia Di Dalam Era Digital Sekarang	Teknologi komunikasi mempercepat aliran informasi melalui email, pesan instan, dan platform kolaborasi online, mengurangi waktu untuk pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian yang terdaftar di Tabel 1, dampak digitalisasi pada komunikasi perusahaan dan adaptasi budaya kerja terlihat jelas. Studi ini menggarisbawahi bahwa digitalisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan manajemen di dalam perusahaan. Teknologi digital mempercepat aliran informasi, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan kolaborasi yang lebih efisien. Sebagai contoh, Sudiantini et al. (2023) mencatat bahwa teknologi komunikasi mengurangi waktu yang diperlukan untuk pengambilan keputusan, sedangkan Chamaram (2018) menyoroti bahwa teknologi digital meningkatkan kemampuan kerja sama dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa manajer SDM perlu beradaptasi dengan peran baru mereka dalam lingkungan kerja yang didigitalisasi. Mereka harus memiliki keterampilan digital yang relevan dan mampu mengelola perubahan teknologi untuk mendukung tujuan perusahaan. Hal ini tercermin dalam penelitian oleh Alwy (2022) dan Rahmadyah & Aslami (2022), yang menekankan bahwa manajer SDM harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan digital yang diperlukan. Secara keseluruhan, penelitian ini mendukung pandangan bahwa digitalisasi membawa perubahan signifikan dalam komunikasi perusahaan dan budaya kerja, yang memerlukan adaptasi dan pengembangan keterampilan baru untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutan organisasi di era digital.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Digitalisasi

Digitalisasi fungsi SDM telah memungkinkan fungsi ini untuk melompati fungsi dukungan lainnya. Manfaat digitalisasi untuk SDM meliputi analitik mendalam, tingkat kinerja yang lebih tinggi, efisiensi yang lebih besar dalam rekrutmen, transparansi dan akses yang lebih besar ke kumpulan data yang sebelumnya tertutup, pemantauan karyawan secara real-time, otomatisasi tugas-tugas transaksional, serta lebih banyak analitik SDM yang memungkinkan tampilan data real-time dan pengambilan tindakan yang tepat. Manajer SDM di era digital membutuhkan kompetensi seperti pengetahuan bisnis, keahlian SDM, manajemen perubahan, dan keahlian teknologi. Mereka juga membutuhkan kemampuan analitik, keterampilan pemodelan data, kemampuan mengambil risiko, dan toleransi terhadap ambiguitas. Mereka perlu memahami peran teknologi dan dampaknya pada manusia serta fungsi manusia (Alwy, 2022).

Era transformasi digital telah membawa perubahan signifikan pada SDM. Meskipun menimbulkan beberapa tantangan, era ini juga menyediakan peluang bagi SDM untuk memperbaiki praktiknya dan berkontribusi lebih strategis terhadap tujuan organisasi. Tantangan tersebut meliputi model kerja yang tidak standar, polarisasi pekerjaan, pengangguran teknologi, kesenjangan keterampilan, perubahan metode kerja, dan keamanan data perusahaan. Strategi yang digunakan termasuk digitalisasi tenaga kerja, penerapan fungsi evaluatif, manajemen pelatihan dan pengembangan, seleksi bakat, fleksibilitas kerja, dan integrasi manajemen data perusahaan (Saputri dkk., 2024).

Sebuah studi yang dilakukan di Bangladesh menyelidiki dampak digitalisasi SDM pada kinerja karyawan di perusahaan pakaian siap pakai (RMG). Temuan menunjukkan bahwa praktik SDM digital tertentu seperti manajemen kompensasi elektronik dan e-karier memiliki dampak signifikan terhadap kinerja ekstra-peran karyawan, tetapi kontribusinya tidak signifikan terhadap kinerja dalam peran karyawan. Namun, manajemen penilaian kinerja elektronik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dalam peran karyawan (Sumaryono, 2024).

Era digital telah membawa perubahan signifikan pada paradigma dan praktik SDM. Pergeseran dari SDM administratif ke SDM strategis membutuhkan kepemimpinan yang adaptif dan inovatif. Pengembangan keterampilan digital telah menjadi dasar untuk produktivitas dan daya saing, oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karyawan harus menjadi fokus utama. Pendekatan berbasis kompetensi memungkinkan identifikasi keterampilan yang lebih tepat. Selain itu, penggunaan teknologi dan analisis data memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih akurat dan objektif (Wahyudi dkk., 2023).

SDM digital mengacu pada penggunaan teknologi digital, seperti aplikasi berbasis web, teknologi cloud, kecerdasan buatan (AI), chatbot, media sosial, dan smartphone dalam mengelola sumber daya manusia. Transformasi ini dari SDM administratif ke SDM strategis meningkatkan efisiensi kerja dan inovasi bisnis. Implementasi SDM digital memiliki dampak positif pada kinerja bisnis. Hal ini membantu dalam pengambilan keputusan yang efektif dan meningkatkan efisiensi kerja. SDM digital juga mendukung inovasi dalam bisnis (Abyan dkk., 2024).

Perkembangan Sumber Daya Manusia di Era Digitalisasi

Teknologi telah memberikan banyak manfaat dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas MSDM, mulai dari proses rekrutmen yang terotomatisasi, pelatihan dan pengembangan karyawan melalui platform online, hingga peningkatan efisiensi operasional melalui penggunaan big data dan analitik. Namun, perkembangan ini juga menimbulkan tantangan baru, seperti masalah keamanan data, kebutuhan peningkatan keterampilan digital karyawan, dan dampak terhadap kesehatan mental karyawan karena penggunaan teknologi yang berlebihan. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang holistik dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi MSDM mereka (Laura dkk., 2024).

Pendidikan saat ini menjadi wadah utama dalam mempersiapkan SDM yang handal dan kompeten. Salah satu lembaga pendidikan yang berbasis Pendidikan Islam

adalah Rahmatan Lil 'Alamin International Islamic Boarding School di Aripin, Solok Regency. Lembaga ini tidak hanya mengajarkan ilmu agama Islam, tetapi juga mengajarkan dan mendidik keilmuan yang lengkap, baik itu berkaitan dengan bahasa, teknologi, maupun soft skill atau keterampilan dalam berbagai bidang (Putra dkk., 2022).

Strategi SDM yang berhasil melibatkan integrasi kebijakan baru, mempertahankan nilai-nilai organisasi, dan mengelola keberagaman. Kepemimpinan SDM yang efektif melibatkan formulasi kebijakan, komunikasi visi perubahan, membangun hubungan kuat dengan karyawan, dan integrasi teknologi yang efisien. Organisasi perlu merespons dengan cepat melalui pengembangan dan pelatihan SDM sebagai bentuk optimalisasi kompetensi pegawai. Pelatihan dan pengembangan keterampilan digital bagi karyawan juga harus menjadi bagian integral dari strategi transformasi digital untuk memastikan keberhasilannya (Wulandari dkk., 2023).

Secara keseluruhan, ketiga jurnal tersebut menunjukkan bahwa era digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, sambil mengatasi tantangan yang muncul untuk memastikan kesejahteraan dan pengembangan berkelanjutan karyawan.

Transformasi Budaya Kerja dalam Konteks Digitalisasi

Transformasi digital memainkan peran kunci dalam mendorong perkembangan ekonomi dan keuangan menuju keberlanjutan di era digital. Dampaknya tidak hanya terbatas pada aspek teknologi, tetapi juga memengaruhi strategi bisnis dan paradigma ekonomi secara keseluruhan. Transformasi digital menjadi pendorong keberlanjutan di berbagai sektor. Integrasi keberlanjutan dan digitalisasi dalam strategi perusahaan memerlukan transformasi struktural, komitmen, dan penyelesaian tantangan finansial serta keterampilan. Inovasi digital memiliki potensi untuk memberikan dampak positif pada kinerja organisasi dan mempromosikan pertumbuhan ekonomi dan keuangan yang berkelanjutan (Togatorop dkk., 2024).

Transformasi budaya kerja dalam konteks digitalisasi melibatkan perubahan signifikan dalam cara kerja organisasi dan memerlukan keterlibatan dan komitmen dari semua anggota organisasi. Proses ini melibatkan tiga tahapan utama: Unfreezing, Change, dan Refreezing. Faktor kunci dalam transformasi ini meliputi keterlibatan karyawan, dukungan manajemen, pemanfaatan teknologi, dan adaptabilitas (Luvita & Toni, 2022).

Pandemi Covid-19 telah mendorong perubahan signifikan dalam budaya kerja, termasuk di kalangan aparatur sipil negara. Penggunaan teknologi digital telah mempengaruhi perilaku kerja, menciptakan gejala sikap dan perilaku individualisme, diferensiasi pekerjaan, dan dominasi pemikiran rasional. Transformasi budaya kerja juga menciptakan budaya kerja hibrid, yaitu perpaduan antara budaya kerja konvensional dan budaya kerja berbasis teknologi digital. Meskipun ada tantangan dan isu yang muncul, seperti hegemoni produsen media digital dan komodifikasi media digital, namun digitalisasi juga membuka peluang untuk menciptakan budaya kerja yang lebih fleksibel dan efisien (Karman & Arifianto, 2022).

Pengaruh Digitalisasi terhadap Praktik Manajemen SDM

Digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Berikut adalah beberapa pengaruh digitalisasi terhadap praktik manajemen SDM (Ritonga dkk., 2023):

1. Rekrutmen dan Seleksi:

Digitalisasi telah mempermudah proses rekrutmen dan seleksi. Dengan adanya platform online, perusahaan dapat mencari dan menyeleksi kandidat dari berbagai wilayah tanpa batasan geografis. Selain itu, proses seleksi juga menjadi lebih cepat dan efisien dengan adanya sistem otomatis.

2. Pelatihan dan Pengembangan:

Digitalisasi juga mempengaruhi cara perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan SDM. Dengan adanya e-learning, karyawan dapat mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja, yang tentunya dapat meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi.

3. Manajemen Kinerja:

Digitalisasi memungkinkan perusahaan untuk melacak dan mengukur kinerja karyawan secara real-time. Dengan sistem manajemen kinerja digital, perusahaan dapat lebih mudah mengevaluasi dan memberikan umpan balik kepada karyawan.

4. Komunikasi dan Kolaborasi:

Digitalisasi telah mengubah cara karyawan berkomunikasi dan berkolaborasi. Dengan adanya alat komunikasi digital, karyawan dapat berkomunikasi dan berkolaborasi secara virtual, yang tentunya dapat mendukung kerja jarak jauh atau remote work.

5. Kepuasan dan Retensi Karyawan:

Digitalisasi dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Dengan adanya sistem HR digital, karyawan dapat mengakses informasi HR dan melakukan berbagai proses HR seperti pengajuan cuti, klaim kesehatan, dan lainnya secara online, yang tentunya dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Digitalisasi memiliki dampak signifikan terhadap praktik manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Berikut adalah beberapa poin penting yang dapat diambil (Firdaus dkk., 2020):

1. Digital Engagement:

Digital engagement atau keterlibatan digital mencerminkan inklusi digital, dengan fokus utama adalah pergeseran antara pengguna teknologi dan bukan pengguna teknologi. Dalam konteks manajemen SDM, digital engagement dapat mengubah cara pekerja berhubungan dengan rekan kerja dan organisasi mereka. Teknologi digital dapat mengubah bagaimana sebuah pekerjaan diselesaikan, sehingga menciptakan kondisi pasar yang lebih kompetitif dan membuat perusahaan semakin bergantung pada tenaga kerja mereka.

2. Gamifikasi:

Gamifikasi adalah penerapan elemen-elemen game dalam konteks non-game, termasuk di dalam bisnis. Dalam konteks manajemen SDM, gamifikasi dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Melalui gamifikasi, karyawan

akan merasa lebih termotivasi dan tertantang, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

3. Work Engagement:

Work engagement atau keterlibatan kerja adalah kondisi pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai oleh semangat dan dedikasi seseorang. Dalam konteks manajemen SDM, work engagement menjadi penting karena perusahaan harus mengetahui seberapa besar pengalaman bekerja karyawan dapat mendorong tingkat work engagement karyawan dalam bekerja.

Strategi Adaptasi dan Implementasi Teknologi Digital

Transformasi digital (TD) telah berkembang dari sekadar peluang teknologi menjadi kebutuhan mendesak untuk mengelola kebutuhan dan harapan populasi dunia yang terus berkembang. Jurnal ini memetakan evolusi tematik penelitian TD dalam bidang bisnis dan manajemen, serta mengusulkan kerangka sinergis yang menghubungkan penelitian yang ada tentang TD dengan berbagai aspek bisnis dan manajemen. Penelitian ini menunjukkan bahwa TD bukan hanya tentang adopsi teknologi, tetapi juga tentang perubahan mendasar dalam cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan pemangku kepentingan mereka, memastikan bahwa perusahaan dapat memenuhi tuntutan pasar yang dinamis dan tetap kompetitif dalam era digital yang semakin kompleks (Putri & Hariyanti, 2022).

Transformasi digital dan kecerdasan buatan (AI) membawa manfaat besar bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia, termasuk peningkatan efisiensi operasional dan akses pasar yang lebih luas. Penerapan teknologi digital memungkinkan UMKM untuk mengotomatisasi tugas-tugas rutin, mengurangi biaya operasional, dan mempercepat proses bisnis, sehingga mereka dapat fokus pada inovasi dan pengembangan produk. Selain itu, teknologi digital dan AI membantu UMKM untuk menjangkau pelanggan baru melalui platform online, meningkatkan visibilitas dan daya saing mereka di pasar global. Jurnal ini juga menekankan pentingnya strategi adaptasi teknologi digital, seperti pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan digital karyawan, keterlibatan karyawan dalam proses digitalisasi, penggunaan teknologi yang tepat sesuai dengan kebutuhan bisnis, dan pengelolaan perubahan untuk memastikan transisi yang mulus dan efektif menuju digitalisasi (Mardiana dkk., 2024).

Strategi adaptasi dan implementasi teknologi digital dalam budaya kerja mencakup pemahaman dan pendidikan yang mendalam tentang teknologi digital, integrasi teknologi digital yang mulus ke dalam proses kerja, pengembangan budaya digital yang mendukung inovasi, manajemen sumber daya yang efektif, serta keberlanjutan dalam penerapan teknologi. Jurnal ini menekankan bahwa proses ini sangat kompleks dan memerlukan perencanaan serta pelaksanaan yang cermat untuk memastikan bahwa teknologi digital dapat diterima dan dimanfaatkan secara optimal oleh seluruh anggota dari suatu organisasi (Rochmawati dkk., 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan budaya kerja perusahaan. Teknologi digital mempercepat aliran informasi, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat, serta meningkatkan kolaborasi dan efisiensi kerja dalam organisasi. Teknologi digital memperbaiki kemampuan kerja sama dan memfasilitasi proses komunikasi yang lebih efisien. Selain itu, manajer SDM di era digital harus beradaptasi dengan peran baru yang memerlukan keterampilan digital dan kemampuan manajerial yang kuat untuk menghadapi perubahan teknologi. Digitalisasi dalam SDM memberikan berbagai manfaat, seperti peningkatan efisiensi rekrutmen, transparansi, dan analitik yang mendalam. Ini juga mengubah cara pelatihan dan pengembangan dilakukan melalui platform online, serta mempengaruhi manajemen kinerja dan kepuasan karyawan. Namun, tantangan seperti keamanan data, kebutuhan keterampilan digital, dan dampak pada kesehatan mental karyawan juga muncul. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu mengadopsi strategi holistik yang mencakup pelatihan, pengembangan keterampilan digital, dan pengelolaan perubahan yang efektif. Transformasi budaya kerja yang didorong oleh digitalisasi melibatkan perubahan signifikan dalam cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan karyawan. Proses ini memerlukan keterlibatan aktif dari semua anggota organisasi, dukungan manajemen, dan adaptasi terhadap teknologi baru. Inovasi digital berpotensi meningkatkan kinerja organisasi dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, tetapi juga menuntut perencanaan yang cermat dan implementasi yang efektif untuk memastikan keberhasilan transisi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V1i10.334>
- Adha, L. A. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia. *Journal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267–298. <https://doi.org/10.29303/Jkh.V5i2.49>
- Andani, A., Novianta, E., Budhi, A. F., Arya, A., Sabina, Z., & Sari, W. I. (2024). Pengaruh Perkembangan Ekonomi Digital Terhadap Perusahaan Start-Up Di Indonesia. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.47861/jkpu-Nalanda.V2i1.797>
- Asri Choirinisa, A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483–492. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/transekonomika>
- Aulya Essy Ritonga, Kariaman Sinaga, & Siswati Saragi. (2023). 1.
- Aziz, M. S. S., & Wijono, S. (2023). Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt X. *Jci Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(5), 1791–1798. <http://bajangjournal.com/index.php/jci>

- Bahas, M. P. R., & Yamit, Z. (2022). Pengaruh Digitalisasi Terhadap Praktik Organisasi Dan Kinerja Operasi Pada Pt. Igp Internasional Yogyakarta. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01(03), 16–23. <https://journal.uii.ac.id/selma/index>
- Farrel Shidqi, M., Darmastuti, I., & Suryo Wicaksono, B. (2023). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 12(1), 1–8. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Karman, K., & Arifianto, S. (2022). Teknologi Digital Dalam Budaya Kerja: Refleksi Penggunaan Video Conference Platform Saat Pandemi Covid-19. *Komunika*, 9(1), 63–75. <https://doi.org/10.22236/komunika.v9i1.7868>
- Luvita, M., & Toni, A. (2022). Transformasi Budaya Organisasi Pada Era Disrupsi Teknologi Di Pt. Strategic Partner Solution. *Wacana: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 21(2), 150–163. <https://doi.org/10.32509/wacana.v21i2.1887>
- Muhtar, N. S., Junawan, Hadita, Ramadhan, R., R, Rifqi. G. P., Ramadhan, I. D., Nurlela, S., & Firmansyah, R. R. (2023). Manajemen Perubahan Organisasi: Menciptakan Bu daya Kerja Yang Mendukung Inovasi. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), 4745–4749.
- Mursid, M. C., Amnisa, N., Abdillah, F., & Aljihati, I. (2022). Pengaruh Perubahan Komunikasi Melalui Teknologi Informasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Akibat Dampak Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 9(2), 554–561.
- Norliani, & Dkk. (2024). 10. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 10779–10788.
- Panjaitan. W. J, & Lupiana. F. (2023). 4. *Jrime : Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 278–301.
- Penulis, T., Amas Priatna, I., Nugroho, L., Andayani Komara, M., Yoseph Merung, A., Budi Kusumawardhani, O., Fitriawati, R., Sudirman, A., Triono, W., & Aryani, L. (2024). *Manajemen Strategis Dalam Era Digital*. www.freepik.com
- Pramudya, A. A., Purnama. M. R, Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40.
- Purbasari, R., Jamil, N., Novel, A., & Kostini, N. (2020). Digitalisasi Logistik Dalam Mendukung Kinerja E-Logistic Di Era Digital: A Literature Review Logistic Digitalization In Support Of E-Logistics Performance In The Digital Era: A Literature Review. In *Management, Business And Logistics (Jomblo)* (Vol. 01, Issue 02).
- Putri, M., Bahas, R., & Yamit, Z. (2022). *Pengaruh Digitalisasi Terhadap Praktik Organisasi Dan Kinerja Operasi Pada Pt. Igp Internasional Yogyakarta* (Vol. 01, Issue 03). <https://journal.uii.ac.id/selma/index>
- Putri, O. A., Hariyanti, S., & Kediri, I. (2022a). *Review Artikel: Transformasi Digital Dalam Bisnis Dan Manajemen*. <https://jurnalfebi.lainkediri.ac.id/index.php/proceedings>
- Putri, O. A., Hariyanti, S., & Kediri, I. (2022b). *Review Artikel: Transformasi Digital Dalam Bisnis Dan Manajemen*. <https://jurnalfebi.lainkediri.ac.id/index.php/proceedings>

- R, M., Fahdillah, Y., Kadar, M., Hassandi, I., & R, M. (2024). Implementasi Transformasi Digital Dan Kecerdasan Buatan Sebagai Inovasi Untuk Umkm Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (Jumanage)*, 3(1). <https://doi.org/10.33998/Jumanage.2024.3.1.1552>
- Rahmasari. S. (2023). *590x / Rahmasari*.
- Robiul Rochmawati, D., Hatimatunnisani, H., & Veranita, M. (2023). Mengembangkan Strategi Bisnis Di Era Transformasi Digital. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 101–108. <https://doi.org/10.32670/Coopetition.V14i1.3076>
- Romadhoni, M. T. B., Heru, M. J. A., Rofiqi, A., Hasanah, Z. W., & Yani, V. A. (2023). Pengaruh Perilaku Bullying Terhadap Interaksi Sosial Pada Remaja. *Jurnal Keperawatan Profesional (Jkp)*, 11(1), 1–25.
- Salim, C., Ilham Firdaus, A., & Saputra, N. (2020). Pengaruh Digital Engagement Dan Gamifikasi Terhadap Work Engagement Karyawan Yang Bekerja Di Jakarta Dan Tangerang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(4), 265–286. <https://doi.org/10.35912/Jakman.V1i4.45>
- Saputra. L. A, Maulana. M. I, Istiqomah. N. K, & Ratnawati. I. (2024). 5. *Manajemen Business Innovation Conference-Mbic*, 7, 902–920.
- Sumaryono. (2024). Digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan In-Role Dan Extra-Role Di Bisnis Garmen Jadi/Ready Made Garment (Rmg). Studi Kasus Di Bangladesh. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (Jmpd)*, 2(1). <https://doi.org/10.38035/Jmpd.V1i3>
- Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023a). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V1i4.2222>
- Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023b). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V1i4.2222>
- Yusuf Seputro, H., Somalinggi, E., Khotimah, K., Nabilah Hanun Zakkiyah, A., Nor Faizah, S., Tri Widya Astutik, I., & Royani Musafa, F. (2021). Dampak Sositologi Dan Perkembangan Komunikasi Era Digital Di Daerah Pedalaman. In *Simposium Nasional Perpajakan* (Vol. 1, Issue 1).