

Peran Revolusi Teknologi Terhadap Budaya Organisasi Dan Interaksi Antar Karyawan Dalam Lingkungan Kerja

Nur Lailatul Hidayah¹, Putri Ayu Andini², Algitama Wandana Putera³, Sutri Anisa⁴,
Mochammad Isa Anshori⁵

¹⁻⁵ Universitas Trunojoyo Madura

Email: nurlailatulhidayah999@gmail.com¹, putriayuandini07@gmail.com², algitama414@gmail.com³,
sutrianisa773@gmail.com⁴, isa.anshori@gmail.com⁵

Korespondensi penulis: nurlailatulhidayah999@gmail.com

Abstract: This research is motivated by the increasing conditions of technological development. Technology has become an important factor in various aspects of human life, one of which is in the world of business and organizations. The development of technological tools can facilitate collaboration between teams to be more efficient, thus impacting the formation of an organization's culture and relationships between employees. The purpose of this study is to analyze the influence of the technological revolution on organizational cultural conditions and the formation of social dynamics between employees in the work environment. Research conducted using the type of writing literature studies or literature review studies that focus on comparing data from several journals or sources through a series of analysis and summarization activities. The research method applied is a qualitative method by containing sources from several previous research journals and e-books published on digital platforms. The results show that the influence of the technological revolution in the formation of organizational culture and interaction between employees can realize team collaboration efficiently and create correlations in a wider scope. However, dependence on technology can lead to social isolation and unnecessary conflict. There needs to be an understanding for every individual and company about the advantages and disadvantages that can result from access to technology. In addition, strategies need to be created to achieve harmony in an increasingly productive work environment.

Keywords: Technology, employee relations, organizational culture, communication

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi adanya kondisi perkembangan teknologi yang kian semakin meningkat. Teknologi telah menjadi faktor penting dalam berbagai aspek kehidupan manusia, salah satunya dalam dunia bisnis dan organisasi. Dengan berkembangnya alat-alat teknologi dapat memfasilitasi kolaborasi antar tim menjadi lebih efisien, sehingga berdampak pada pembentukan budaya suatu organisasi dan hubungan antar karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh revolusi teknologi terhadap kondisi budaya organisasi dan pembentukan dinamika sosial antar karyawan dalam lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penulisan studi kepustakaan atau studi literature review yang berfokus pada perbandingan data dari beberapa jurnal atau sumber melalui serangkaian kegiatan analisis dan peringkasan. Metode penelitian yang diterapkan merupakan metode kualitatif dengan memuat sumber dari beberapa jurnal penelitian terdahulu dan e-book yang terpublikasi pada platform digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya pengaruh revolusi teknologi dalam pembentukan budaya organisasi dan interaksi antar karyawan dapat mewujudkan kolaborasi tim secara efisien dan menciptakan korelasi dalam lingkup yang lebih luas. Namun, ketergantungan terhadap teknologi dapat menimbulkan sikap isolasi sosial dan timbulnya konflik yang tidak perlu. Perlu adanya pemahaman bagi setiap individu dan perusahaan mengenai keuntungan dan kerugian yang dapat ditimbulkan dari akses teknologi. Selain itu, strategi perlu diciptakan untuk mewujudkan keselarasan di lingkungan kerja yang semakin produktif.

Kata kunci: Teknologi, Hubungan karyawan, Budaya organisasi, Komunikasi

PENDAHULUAN

Pada era sekarang, teknologi sudah semakin berkembang. Teknologi telah menjadi faktor penting dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Salah satunya dalam dunia bisnis dan organisasi. Teknologi canggih yang terus berkembang dianggap menjadi suatu dorongan untuk menciptakan produktivitas dan meningkatkan efisiensi dalam bekerja. Pemahaman tersebut

mendorong perusahaan untuk selalu memfokuskan penggunaan teknologi dalam setiap pekerjaan agar dapat menciptakan keseimbangan kerja yang diharapkan (Sakdiah et al., 2024). Salah satu bidang di mana teknologi berdampak yaitu dalam pengelolaan karyawan dan pembentukan budaya suatu organisasi. Dalam konteks ini, karyawan berbasis teknologi telah menjadi hal yang harus diperhatikan dalam menciptakan transformasi yang signifikan dalam kualitas kerja, komunikasi antar organisasi, dan kenyamanan di lingkungan kerja.

Peran teknologi dalam membentuk budaya organisasi tidak bisa diabaikan. Dengan pengenalan teknologi yang berkembang seperti alat-alat komunikasi digital, platform kolaborasi online, serta perangkat lunak manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat menghubungkan karyawan dari berbagai lokasi geografis dan memfasilitasi kolaborasi antar tim dengan lebih efisien. Hal ini menciptakan budaya kerja terbuka, di mana inovasi-inovasi dapat diakses dan dibagikan tanpa hambatan ruang dan waktu.

Selain itu, teknologi juga dapat memberikan dampak dalam memperkuat hubungan antar karyawan. Media sosial internal dan alat komunikasi instan memungkinkan karyawan untuk berinteraksi secara lebih informal, membangun relasi personal, dan memperluas jejaring sosial di dalam organisasi. Oleh karena itu, teknologi tidak hanya berperan sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun ikatan antar individu yang pada akhirnya dapat mendukung kolaborasi dan pemecahan masalah secara bersama-sama.

Namun, seiring dengan segala manfaatnya, peran teknologi juga berdampak negatif dalam membentuk budaya organisasi dan hubungan karyawan. Misalnya, anggota organisasi akan ketergantungan pada komunikasi digital yang dapat mengurangi interaksi tatap muka. Oleh karena itu diperlukan strategi yang tepat untuk mengelola karyawan agar dengan adanya teknologi yang berkembang akan menciptakan budaya organisasi yang lebih positif. Bahkan, hubungan antar anggota organisasi bisa lebih erat.

Dalam pendahuluan ini, kita akan mengetahui lebih jauh bagaimana teknologi telah mempengaruhi pembentukan budaya organisasi dan hubungan antar karyawan. Dari dampak positif hingga dampak negatif yang harus diatasi. Perkembangan karyawan berbasis teknologi telah menjadi fokus utama dalam menciptakan lingkungan kerja. Dengan memahami topik ini, suatu organisasi dapat memanfaatkan potensi teknologi dalam menciptakan budaya organisasi yang lebih baik serta mempererat hubungan antar anggota organisasi baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan para atasan organisasi agar menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kualitas kerjanya.

KAJIAN TEORI

Pertumbuhan teknologi masa kini

Manusia tumbuh dan berkembang bersamaan dengan perkembangan teknologi yang terus tumbuh dengan pesat. Hal tersebut menimbulkan ketergantungan mereka terhadap kecanggihan teknologi dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Castells (2004) disebutkan bahwa teknologi ialah sekumpulan peralatan, peraturan serta prosedur yang merupakan bentuk penerapan dari suatu ilmu ilmiah atau dari suatu pekerjaan tertentu serta memungkinkan terjadinya pengulangan dalam dalam suatu kondisi tertentu (Zahran, 2020). Sedangkan menurut Sutarman (2009) ada beberapa tujuan dari adanya teknologi informasi yakni untuk pemecahan masalah, menciptakan kreativitas, dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam menjalankan suatu pekerjaan (Naibaho, 2017).

Dalam dunia kerja, mereka selalu mengandalkan teknologi yang tinggi dan canggih dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerja pada era digitalisasi memiliki keterampilan dalam berkolaborasi dan membentuk kerja sama dalam lingkup yang lebih luas karena kemudahan yang diberikan oleh teknologi. Teknologi yang semakin berkembang pesat dapat mendorong terciptanya pekerja yang mampu memahami kecanggihan media untuk mencari berbagai informasi yang dibutuhkan dan memicu tumbuhnya sikap kritis dalam mengolah informasi yang didapatkan. Selain itu, teknologi juga mendorong terbentuknya pekerja yang memiliki kecakapan dalam berkomunikasi dengan memanfaatkan alat digitalisasi.

Penting untuk diakui bahwa teknologi bukanlah sekadar alat atau benda mati. Ia mencakup gagasan, pengetahuan, dan proses yang membentuk dasar untuk penciptaan dan pengembangan berbagai solusi. Teknologi merujuk pada serangkaian peralatan, metode, sistem, atau panduan yang dirancang untuk memenuhi berbagai kebutuhan manusia. Keberadaannya memungkinkan manusia untuk menjalankan berbagai tugas dan mencapai tujuan dengan lebih efektif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip yang konsisten, teknologi dapat digunakan secara berulang kali dalam situasi yang memiliki tujuan dan fungsi yang serupa. Teknologi berperan dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan inovasi dalam berbagai bidang, mulai dari komunikasi hingga produksi, kesehatan, transportasi, dan banyak lagi (Sumber & Manusia, n.d.).

Dalam era digital saat ini, teknologi semakin menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara kita bekerja, berbagai aspek masyarakat, termasuk ekonomi, budaya, dan lingkungan. Dengan adanya teknologi, manusia memiliki kemampuan untuk terus beradaptasi dan mengembangkan solusi baru untuk tantangan yang dihadapi. Namun, juga penting untuk mempertimbangkan

dampak sosial, etika, dan lingkungan dari penggunaan teknologi, sehingga pengembangannya dapat berjalan sejalan dengan keseimbangan yang baik antara inovasi dan pertimbangan manusiawi.

Teknologi saat ini juga dimanfaatkan dalam aktivitas bisnis, baik dari segi operasional maupun manajemen. Salah satunya sistem kinerja karyawan secara digital. Sistem kinerja karyawan secara digital merupakan suatu bentuk peralihan sistem kinerja karyawan manual menjadi digital. Jadi perusahaan tidak lagi membutuhkan banyak tenaga kerja secara manual, akan tetapi dengan menggunakan sistem otomatis dan lebih canggih yang dijalankan oleh komputer (Jamilati et al., 2023). Hal ini karena teknologi dapat membantu mengurangi jumlah waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, dan juga dapat membantu pertumbuhan bisnis dengan meniru pertumbuhan bisnis pesaing. Dalam suatu perusahaan, teknologi informasi berperan sebagai media yang memfasilitasi operasional perusahaan secara signifikan dan dapat sangat membantu dalam mengubah landasan struktur organisasi, operasi dan manajemen. Pentingnya pemahaman yang mendalam mengenai penggunaan dan pemanfaatan teknologi dalam bekerja menjadi hal yang krusial untuk menciptakan hasil pekerjaan yang optimal. Dengan pemanfaatan fasilitas teknologi yang baik, kebutuhan pekerjaan akan dapat terpenuhi secara maksimal dan hal tersebut tentunya akan menjadi penentu tercapainya produktivitas dan efisiensi dalam bekerja (Pasaribu & Anshori, 2021). Manusia mendapatkan manfaat yang sangat besar dengan adanya teknologi informasi dalam segala aspek kehidupan sehari-hari, khususnya dalam menjalankan bisnis.

Teknologi memiliki kontribusi besar dalam membentuk keseimbangan antara budaya organisasi dan hubungan antara karyawan di lingkungan kerja. Transformasi digital memungkinkan organisasi untuk bersaing secara efisien dan beradaptasi dengan dinamika perubahan yang terus berkembang. Dalam konteks ini, teknologi memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan mendalam dalam berbagai aspek pekerjaan, termasuk cara karyawan melaksanakan tugas dan proses kerja, serta dinamika hubungan sosial di dalam organisasi (Wulandari et al., 2023).

Budaya organisasi dan kinerja karyawan

Adapun budaya organisasi adalah suatu cerminan nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan di dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan ketentuan-ketentuan perilaku organisasi (Suprihati, 2014) (Budhi, 2018). Sedangkan menurut Robbins, budaya organisasional seringkali dicerminkan dalam arti yang dimiliki bersama. Serangkaian pola keyakinan, simbol-simbol, ritual-ritual serta mitos-mitos yang terus berkembang seiring waktu yang berfungsi untuk menyatukan organisasi. Budaya

dapat digambarkan sebagai suatu interaksi dari kebiasaan-kebiasaan yang berpengaruh terhadap pihak-pihak yang ada dalam lingkungannya. Terdapat dua hal penting yang harus diperhatikan untuk membentuk suatu budaya organisasi yaitu unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri (Hasanah et al., 2023).

Proses interaksi adalah konsep pembentukan karakter seseorang agar dapat menyesuaikan dirinya dalam berinteraksi dimanapun keberadaannya. Kenyataannya manusia adalah makhluk yang berinteraksi, bahkan tidak hanya dengan sesama manusia namun juga dengan mikrokomos maupun benda-benda terkecil di alam raya (Haris & Amalia, 2018; Mufid, 2012). Sementara itu, Goldhaber (2004) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi merupakan suatu proses menciptakan dan menukar pesan dalam satu lingkup hubungan yang saling bergantung antara satu sama lain dengan tujuan agar mampu mengatasi lingkungan yang selalu berubah (Aminudin & Agustine, 2023).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh I Gede KT. Tjahyadi Putra Budhi dengan judul “Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di STMIK STIKOM Bali” disimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga menggambarkan betapa pentingnya penggunaan dan pemanfaatan teknologi. Penggunaan teknologi informasi sangatlah bermanfaat bagi kinerja karyawan. Maka dari itu, dalam pemanfaatan kinerja karyawan diperlukan peningkatan suatu teknologi (Budhi, 2018).

Berdasarkan kajian diatas dapat disimpulkan bahwa teknologi merupakan sekumpulan peralatan dan prosedur untuk memecahkan masalah, menciptakan kreativitas, dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam organisasi. Sedangkan budaya merupakan kumpulan dari nilai, kepercayaan dan kebiasaan yang berfungsi untuk menyatukan organisasi dengan mempertimbangkan unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukannya dalam membentuk budaya organisasi itu sendiri. Sementara itu interaksi dapat dijelaskan sebagai suatu pembentukan karakter seseorang dalam menukar suatu pesan antara satu sama lain agar mampu mengatasi permasalahan yang muncul di lingkungan yang selalu berubah. Maka dari itu teknologi sangatlah berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi serta hubungan antar karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mengembangkan suatu perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh pertumbuhan teknologi terhadap budaya organisasi

Atmosoepropto, (2011) mengatakan bahwasanya budaya organisasi merupakan sebuah aturan main perusahaan yang dijadikan sebagai pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya serta sebagai pedoman nilai-nilai dalam berperilaku di organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan pola bersikap seseorang di dalam suatu organisasi, yang termasuk di dalamnya memuat pemikiran, tindakan, dan pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan pada generasi masa depan. Budaya organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting, karena segala aspek kehidupan dalam perusahaan telah diatur di dalamnya.

Budaya organisasi yang ada saat ini, jelas berbeda dengan budaya organisasi masa lampau. Mulai dari mudahnya dalam mengakses informasi, bahkan sistem kinerja karyawannya pun jelas berbeda jauh. Ketika jaman dulu seseorang harus berpergian jauh hanya untuk mengirim sebuah surat, kini hal itu dapat dilakukan lebih praktis dan efisien dengan bantuan kemajuan teknologi. Fenomena budaya organisasi saat ini dapat dilihat dengan lebih terbukanya antara atasan dan bawahan sehingga informasi lebih cepat untuk didapatkan. Komunikasi semacam ini memberikan manfaat besar bagi karyawan dimana mereka dapat dengan mudah mengklarifikasi apa yang perlu dan bagaimana hal tersebut seharusnya dilakukan. Umpan balik yang diberikan tersebut, dapat memberikan motivasi positif untuk kinerja kedepannya. Baik karyawan maupun atasan diharapkan dapat mengejar arah perubahan. Brown mengatakan bahwasanya budaya organisasi memberikan setidaknya lima fungsi (Luvita & Toni, 2022).

- 1) Meminimalkan masalah internal
- 2) Koordinasi dan pemantauan
- 3) Mengurangi ketidakpastian
- 4) Meningkatkan motivasi
- 5) Mempromosikan keunggulan kompetitif

Adanya budaya yang kuat dalam suatu organisasi atau perusahaan juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap semua aspek tindakan yang diambil oleh para karyawan. Budaya ini menjadi panduan tidak hanya dalam tindakan mereka, tetapi juga dalam pandangan, sikap, dan nilai-nilai yang mereka anut (Safitri, 2018). Budaya yang kuat dan positif dapat menjadi pendorong utama produktivitas dan kinerja yang unggul. Menumbuhkan budaya kerja melalui teknologi digital diperlukan kolaborasi seluruh pihak dalam organisasi, baik karyawan maupun pimpinan. Kolaborasi harus lebih diperkuat yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mampu memberikan keterampilan yang dimiliki agar dapat bekerja sama

secara efektif dalam mencapai tujuan bersama (Indriyani et al., 2023). Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan yang dipegang oleh organisasi cenderung lebih termotivasi dan bersemangat. Mereka merasa bagian dari sesuatu yang lebih besar daripada sekadar tugas-tugas harian, yang pada akhirnya mengarah pada hasil kerja yang lebih baik. Tolak ukur keberhasilan perusahaan terlihat dari kinerja karyawan yang mampu melaksanakan suatu program kegiatan dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi perusahaan atau organisasi melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Peran teknologi dalam pembentukan budaya organisasi dan hubungan antara karyawan sangat signifikan. Penggunaan teknologi digital di tempat kerja dapat memberikan dampak buruk terhadap tingkat stres kerja para karyawan. Beberapa alasan yang menyebabkan hal ini antara lain adalah information overload, lack of boundaries, dan time pressure. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi digital dapat mempengaruhi budaya organisasi dengan menciptakan tekanan tambahan pada karyawan dan memengaruhi hubungan antara mereka (Maharani et al., 2023).

Suatu perusahaan mempunyai berbagai sumber daya yang berperan sebagai “input” yang diubah menjadi “output” berupa barang atau jasa. Sumber daya tersebut yaitu modal atau uang, teknologi sebagai pendukung proses produksi, strategi atau metode operasi, manusia, dan lain-lain (Rezeki, Fitri; Yusup & Dkk, 2021). Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting karena manusia merupakan penggagas dan pelaksana seluruh sumber daya yang ada. Di era global dan teknologi, manajer harus mampu memotivasi karyawannya agar dapat bekerja secara efektif. Jika seorang pegawai tidak termotivasi, hal itu tercermin pada hasil kerjanya. Ketika karyawan termotivasi, hal itu mengarah pada kreativitas dan produktivitas serta menghilangkan gangguan dari proses kerja.

Dalam menentukan budaya dalam suatu organisasi, diperlukan adanya pertimbangan, apakah hal tersebut layak dan dapat diterapkan kedepannya. Kesiapan semua staf di perusahaan dalam proses transformasi organisasi sangat bergantung pada peran pemimpin. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seorang individu terhadap orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama (Rachmawati, 2019). Maka dari itu setiap pemimpin diharapkan mampu mengelola sumber daya yang ada sesuai dengan perkembangan teknologi dengan mempertimbangkan budaya yang sudah melekat pada karyawan.

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai model perilaku yang diikuti oleh karyawan. Ketika nilai-nilai seperti kerjasama, inovasi, dan integritas diutamakan, karyawan cenderung merespons dengan beradaptasi dan memperlihatkan perilaku yang sejalan dengan nilai-nilai tersebut. Keberadaan budaya yang positif dapat membentuk norma sosial yang memandu interaksi dan tindakan, serta mendorong para karyawan untuk memberikan yang terbaik.

Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung dapat memiliki dampak merugikan pada semangat dan motivasi karyawan. Lingkungan yang tidak mendukung dan tidak menyediakan dukungan bagi pertumbuhan individu dapat menghambat kemampuan karyawan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Rasa frustrasi dan ketidakpuasan bisa merambat dan berdampak pada produktivitas serta kualitas kerjanya.

Pengaruh pertumbuhan teknologi terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya, semua manusia mempunyai sebuah potensi yang memungkinkan mereka untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan itu dapat diperoleh baik secara alamiah (sejak lahir) maupun dari hal yang telah mereka pelajari, yang dapat diaktualisasikan pada saat-saat tertentu (Hasanah et al., 2023). Kemajuan teknologi yang pesat ini, tentu memberikan dampak yang luar biasa bagi kehidupan, termasuk dalam kehidupan perusahaan. Salah satu diantaranya yaitu perubahan budaya kinerja karyawan.

Kinerja diartikan sebagai sebuah prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu hal. Martius & Budiyanto (20016) mengartikan bahwasanya kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepada dirinya berdasarkan kecakapan, kesungguhan, dan pengalaman yang ada dalam dirinya (Hartono & Anshori, 2020). Kinerja mengacu pada apa yang dilakukan dan bagaimana karyawan mengerjakan tugas mereka. Untuk memenuhi target, tujuan kerja, serta visi dan misi organisasi, maka kinerja seorang pegawai dalam bekerja harus tercipta sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi atau korporasi (Wibowo, 2016) (Putri Primawanti & Ali, 2022).

Pertumbuhan teknologi tentu memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Diantara dampak tersebut adalah sebagai berikut :

a) Dampak positif pertumbuhan teknologi terhadap kinerja karyawan

Dengan pertumbuhan teknologi yang semakin pesat, perusahaan akan mengalami banyak peningkatan atas dasar perbaikan keunggulan karyawan dalam rangka mengikuti arus pertumbuhan. Itu merupakan hal baik, dimana nantinya karyawan akan termotivasi untuk terus meningkatkan keunggulan kompetitifnya. Dengan ini, daya saing karyawan untuk lebih unggul akan semakin meningkat. Dengan memanfaatkan teknologi yang berkembang sekarang organisasi dapat memotivasi karyawannya agar meningkatkan keterampilan, kreativitas, dan proses berpikir sehingga menyebabkan meningkatnya kemampuan dan kinerja karyawan. Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang memenuhi persyaratan perusahaan serta mampu

menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sempurna (Pratiwi Junaidi et al., 2023). Pendapat tersebut mendukung bahwa kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perubahan sistem teknologi yang terjadi saat ini memberikan pengaruh besar terhadap kemudahan kinerja karyawan. Dari semula yang segala halnya dilakukan secara manual, kini berganti dengan menggunakan sistem komputerisasi dan internet. Segala bentuk informasi akan mudah diakses, pengoordinasian suatu perusahaan pun dapat dilakukan lebih efektif. Perubahan semacam ini akan membuat segala jenis pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien (Chaln Chavez & Guevara Paredes, 2014).

b) Dampak negatif pertumbuhan teknologi terhadap kinerja karyawan

Kecanggihan dan kemudahan yang diberikan teknologi tidak selalu memberikan dampak positif dan tidak selalu dimanfaatkan secara bijak bagi penggunaannya. Banyak ahli yang menyatakan bahwa manusia yang bergantung pada teknologi memiliki sifat yang sulit untuk bersosialisasi karena kemudahan yang diberikan oleh teknologi, sehingga memiliki pemikiran untuk tidak membutuhkan bantuan orang lain. Hal tersebut dapat memicu ketidakarmonisan dan ketidakselarasan dalam lingkungan kerja terutama untuk kepentingan teamwork, sehingga implikasi dan dampak yang ditimbulkan adalah terhadap penurunan kinerja perusahaan. Sifat dependensi yang tinggi terhadap keberadaan teknologi menimbulkan pikiran instan dan kurang berambisi untuk melakukan dan menciptakan sesuatu, terutama hal-hal yang di luar jangkauan teknologi (Astuti, 2019).

Teknologi memang memberikan kemudahan bagi setiap individu untuk dapat bersosialisasi tanpa batas waktu dan tempat pada jejaring sosial komunikasi. Namun, kemudahan yang diberikan teknologi dalam hal komunikasi tidak selalu memberikan dampak yang positif bagi penggunaannya. Dampak yang dapat dirasakan oleh suatu organisasi atau perusahaan adalah terjadinya Turnover Intentions karena informasi yang mudah dan cepat untuk diakses bagi setiap individu dari berbagai sumber internet yang tersedia. Selain itu, kemudahan komunikasi di era teknologi dapat memicu stress pada individu karena adanya informasi yang simpang siur dan belum tentu kebenarannya. Timbulnya sikap yang lebih tertutup dan hanya mengandalkan alat komunikasi untuk berinteraksi juga menjadi dampak yang serius terhadap kemudahan komunikasi yang diberikan oleh teknologi karena adanya gaya komunikasi yang beralih menjadi online dan kecenderungan dalam menggunakan akses teknologi (Pramanda & Azizah, 2016).

Perkembangan teknologi yang semakin canggih dapat memberikan kemudahan bagi suatu perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya, tapi sekaligus juga dapat menciptakan tantangan baru terutama dalam risiko keamanan data yang semakin meningkat karena kemajuan tersebut. Oleh sebab itu, sangat penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan pemahaman kepada pekerjanya mengenai etika dalam penggunaan teknologi demi memitigasi potensi dampak yang tidak diinginkan. Pemahaman ini menjadi pondasi yang sangat penting mengingat teknologi yang terus berkembang dengan cepat, sehingga tantangan baru dalam etika dan keamanan menjadi hal yang sangat berpotensi untuk sering kali terjadi. Para pekerja perlu memahami dan menaati kebijakan yang dirancang oleh perusahaan untuk melindungi data yang sensitif demi menjaga secara menyeluruh integritas perusahaan di era teknologi yang memberikan kemudahan dalam mengakses segala informasi (Pratama et al., 2023).

Pengaruh sistem teknologi informasi management terhadap kinerja karyawan

Seperti yang telah dijelaskan, bahwasanya teknologi sangat memberikan impact yang sangat besar bagi manusia, termasuk dalam kehidupan perusahaan. Dengan adanya kecanggihan teknologi, segala hal kini dapat dilakukan dengan praktis. Pekerjaan yang dilakukan karyawan menjadi lebih efektif, efisien, serta selesai dengan tepat waktu. Tentu saja hal ini akan meningkatkan produktivitas seorang karyawan.

Sistem informasi sendiri merupakan sebuah implementasi dari sebuah teknologi yang diselenggarakan oleh perusahaan bisnis. Dalam sebuah perusahaan, dalam mengembangkan sebuah sistem informasi management ini, diperlukan manusia-manusia yang memiliki keterampilan tinggi untuk menjadi seorang manajer. Hal ini penting untuk dilakukan karena seperti yang kita ketahui, kunci dari keberhasilan suatu perusahaan terletak pada seorang pemimpin itu sendiri.

Sistem informasi merupakan sebuah hasil dari pengembangan teknologi yang dikembangkan oleh sebuah perusahaan dalam mempermudah kegiatan operasinya. Melalui sistem informasi inilah, perusahaan akan berkembang pesat karena segalanya kini dapat dilakukan lebih mudah, tepat, cepat, dan lebih akurat. Oleh karenanya, perkembangan SDM perlu lebih ditingkatkan. SDM perlu mengikuti perkembangan teknologi dan memiliki keterampilan digital yang relevan agar dapat mengikuti perubahan dan beradaptasi dengan perubahan yang ada (Suryani & Suhartono 2019) (Wahyudi et al., 2023).

Pengaruh adopsi teknologi terhadap gaya komunikasi antar karyawan dan pembentukan dinamika sosial di lingkungan kerja

Adopsi teknologi memberikan dampak yang signifikan terhadap gaya komunikasi antar karyawan dan pembentukan dinamika sosial di lingkungan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari poin-poin berikut :

1. Teknologi memberikan fasilitas komunikasi menjadi semakin mudah dan cepat melalui berbagai macam jejaring sosial komunikasi. Hal tersebut dapat menepis adanya batas waktu dan tempat. Selain itu, kemudahan akses komunikasi yang diberikan oleh teknologi dapat memicu adanya kolaborasi tim yang semakin efektif dan efisien.
2. Adanya adopsi teknologi dapat membentuk dinamika sosial baru yang sangat berbeda dengan lingkungan kerja secara real-time. Interaksi yang ditimbulkan secara langsung atau tatap muka cenderung menciptakan hubungan dan korelasi yang lebih kuat dengan antar karyawan dibandingkan interaksi yang dibangun melalui kegiatan online. Namun, teknologi memungkinkan terjadinya kolaborasi dan kerja sama yang lebih luas, sehingga menciptakan hubungan profesional di lingkup yang lebih besar dan luas.

Perubahan terhadap gaya komunikasi dan dinamika sosial di lingkungan kerja karena adanya kemudahan yang diberikan oleh teknologi dapat menjadi tantangan yang harus dapat ditangani dengan bijak. Ketergantungan terhadap teknologi dalam hal komunikasi dapat menimbulkan adanya sikap isolasi sosial dan menyebabkan penurunan kemampuan untuk komunikasi secara langsung atau verbal. Selain itu, kemudahan komunikasi yang diberikan oleh teknologi dapat menyebabkan keterbatasan ekspresi yang memungkinkan timbulnya kesalahpahaman dan konflik yang tidak perlu (Ruffiah & Muhsin, 2019).

Secara keseluruhan, pengaruh adopsi teknologi terhadap gaya komunikasi dan dinamika sosial di lingkungan kerja adalah sangat kompleks. Perlu adanya pemahaman bagi setiap individu dan perusahaan mengenai keuntungan dan permasalahan yang dapat ditimbulkan dari kemudahan akses teknologi. Selain itu, strategi juga perlu diciptakan untuk meminimalisir adanya kerugian yang timbul, sehingga dapat mewujudkan keselarasan di lingkungan kerja yang semakin produktif (Puspitadewi, 2019).

Peran komunikasi dalam meminimalisir dampak negatif pertumbuhan teknologi

Salah satu langkah yang dapat dilakukan dalam meminimalisir dampak negatif yang timbul dengan adanya pertumbuhan teknologi dalam suatu budaya organisasi adalah dengan membuat hubungan baik melalui komunikasi secara langsung. Dengan menggunakan teknologi komputer yang ada, menyebabkan kurangnya pertemuan secara langsung antara karyawan dan manajer. Manajer sering kali menggunakan teknologi untuk berkomunikasi, seperti email,

SMS, dan telepon. Jika hal ini berlangsung dalam kurun waktu yang lama akan menyebabkan permasalahan tersendiri karena teknologi mempunyai keterbatasan (Tampubolon, 2014). Contoh permasalahannya adalah kurangnya pemahaman antara manajer dengan karyawannya, antara karyawan dengan karyawannya, dan yang paling parah adalah adanya ketidakpercayaan yang sangat besar antara perusahaan dengan karyawannya serta antara karyawan dan stafnya. Komunikasi yang terbuka penting dalam suatu bisnis karena komunikasi meningkatkan modal kerja keterampilan komunikasi karyawan (Rachmawati, 2019).

Dalam konteks ini, pentingnya kualitas komunikasi tidak bisa diabaikan. Komunikasi menjadi jembatan utama yang menghubungkan tidak hanya pada sesama karyawan, namun juga dengan para atasan. Fungsinya tidak hanya sekedar mengantarkan informasi, tetapi juga menjadi pondasi utama dalam membina kerja sama yang harmonis. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa pesan disampaikan dengan jelas dan dipahami oleh semua pihak. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga membantu dalam membangun saling pengertian, meminimalisir miskomunikasi yang berpotensi merugikan, serta memperkuat kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya sekedar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antar manusia yang baik juga mendukung peningkatan kinerja individu maupun keseluruhan tim (Bagus et al., 2020).

Dalam lingkungan di mana setiap anggota merasa didengar dan dihargai, akan meningkatkan motivasi, kepercayaan diri akan tumbuh, inovasi diapresiasi, dan produktivitas meningkat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa memperkuat hubungan antar manusia dalam organisasi adalah investasi penting bagi kemajuan bersama. Dengan komunikasi yang baik, kolaborasi yang lancar, dan lingkungan kerja yang mendukung, prestasi karyawan pun dapat melampaui batas yang sebelumnya terpikirkan (Basit et al., 2022).

Maka dari itu diperlukan strategi yang matang dan terencana oleh pemimpin perusahaan agar dengan adanya perkembangan teknologi, budaya dan hubungan antar karyawan bisa berjalan selaras didalam perusahaan. Berikut beberapa strategi yang dapat diambil diantaranya :

a) Membuat visi dan misi yang jelas

Visi dan misi perusahaan harus bisa dipahami oleh seluruh anggota perusahaan. Hal ini akan menjadi dasar untuk menciptakan budaya yang positif dalam perusahaan. Visi dan misi harus menyesuaikan perkembangan teknologi dan budaya yang ada agar hubungan karyawan dapat terjalin dengan baik.

b) Mengembangkan budaya yang positif

Membangun budaya perusahaan yang dapat menciptakan inovasi-inovasi baru agar karyawan bisa merasa nyaman akan mencoba hal-hal baru yang belum dilakukan sebelumnya serta menghargai inovasi baru yang diciptakan.

c) Jalin komunikasi terbuka

Pimpinan perusahaan dan manajemen harus menjalin komunikasi yang terbuka dan jujur di seluruh organisasi termasuk pada karyawan. Tujuannya untuk menciptakan lingkungan dimana ide-ide baru dapat dibagikan, masalah dapat teratasi bersama, dan pemahaman tentang peran teknologi dalam mencapai tujuan organisasi menjadi lebih baik.

d) Pemimpin memberikan contoh yang baik akan penggunaan teknologi

Seorang pemimpin harus menjadi teladan yang baik dalam penggunaan teknologi dan mendukung budaya yang ingin diciptakan. Tujuannya agar memotivasi karyawan untuk lebih baik dalam penggunaan teknologi yang tersedia.

e) Menjaga keseimbangan penggunaan teknologi

Teknologi harus dimanfaatkan akan tetapi tidak sampai menggantikan interaksi antar manusia secara tatap muka. Meskipun teknologi penting, hubungan antar karyawan secara langsung akan memainkan peran penting dalam produktivitas dan kepuasan kinerja. Jadi, penggunaan teknologi harus disesuaikan agar tidak mengganggu keseimbangan perusahaan.

f) Melakukan evaluasi

Evaluasi dilakukan secara berkala tentang bagaimana teknologi, budaya, dan hubungan antar karyawan berjalan dengan selaras. Identifikasi area yang memerlukan penyesuaian untuk meminimalisir adanya masalah yang akan muncul.

Keselarasan antara teknologi, budaya organisasi, dan hubungan antar karyawan adalah usaha yang berkala. Hal ini membutuhkan komitmen dan perhatian yang berkelanjutan dari manajemen dan seluruh anggota organisasi agar teknologi, budaya perusahaan, dan hubungan antar karyawan bisa tetap selaras dalam jangka panjang.

Komunikasi menghasilkan pekerjaan yang nyaman melalui kepercayaan antar pribadi. Dengan komunikasi yang baik, Anda dapat mengetahui tujuan karir karyawan Anda, tujuan karir, dan aspek lain yang diinginkan karyawan.

Membangun keterhubungan dengan rekan kerja dengan memanfaatkan teknologi, dapat menimbulkan rasa keterhubungan antara para karyawan dan meningkatkan hubungan sosial serta memperluas pengetahuan. Dengan memanfaatkan teknologi yang berkembang

sekarang organisasi dapat memotivasi karyawannya agar meningkatkan keterampilan, kreativitas, dan proses berpikir sehingga menyebabkan meningkatnya kemampuan dan kinerja karyawan. Pendapat tersebut mendukung bahwa kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Mukrimaa et al., 2016).

Pada era digitalisasi, manusia memiliki kemampuan untuk memanfaatkan kemudahan yang diberikan teknologi, tapi tidak memiliki kemampuan dalam penanganan masalah dan persoalan yang ada. Selain itu, para ahli menyebutkan manusia yang bergantung terhadap kemudahan teknologi dalam mengakses informasi yang dibutuhkan cenderung tidak memiliki keterampilan untuk melihat kondisi atau situasi, menempatkan dalam kerangka atau konteks, analisis, dan menciptakan keputusan.

Dalam komunikasi, teknologi memiliki peranan penting untuk membantu mendorong kegiatan bersosialisasi secara efektif dan efisien. Komunikasi memiliki peranan yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya komunikasi, visi dan misi organisasi dapat terpenuhi karena pertukaran informasi yang dibutuhkan, sehingga komunikasi memiliki peran untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi manajerial dan keseluruhan sistem organisasi. Komunikasi memberikan kemudahan dalam mengambil keputusan karena adanya informasi yang dibutuhkan untuk membuat kerangka keputusan (Chatterjee et al., 2023).

PENUTUP

Dari pembahasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa pertumbuhan teknologi mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dalam perkembangannya, proses transformasi budaya organisasi yang memiliki tahapan kompleks di dalamnya harus diperhatikan dengan baik dengan peluang tercapainya tujuan. Masyarakat harus mampu menerima perubahan yang datang kapan saja dan tidak dapat diprediksi, tidak menutup diri terhadap perubahan, serta memotivasi diri akan proses perubahan yang tengah terjadi. Selain dengan proses keterbukaan diri, kesadaran diri dan keinginan untuk selalu berinovasi juga diperlukan.

Komunikasi memiliki peranan yang penting didalam membangun budaya organisasi, sehingga mampu meningkatkan job performance individu. Komunikasi memiliki implikasi terhadap sistem budaya organisasi baru melalui perkembangan teknologi informasi komunikasi, hal ini ditandai dengan adanya berbagai fasilitas teknologi yang kian berkembang, sehingga lebih mudah dalam mendapatkan informasi secara global. Komunikasi dapat meningkatkan job performance dalam sistem budaya organisasi yang baru.

Agar suatu proses dapat berubah guna mencapai tujuan yang diinginkan, maka seluruh anggota organisasi harus sepakat untuk menerima perubahan. Tahap inisiasi proses perubahan meliputi kegiatan beradaptasi terhadap hal-hal baru, meningkatkan kemampuan, saling mendukung, dan berbagi pengetahuan. Ini juga mencakup strategi dan dukungan besar dari manajemen atau pimpinan dalam suatu organisasi. Peran pimpinan sangat penting dalam mengurangi hambatan yang mungkin terjadi. Proses transformasi sangat dipengaruhi oleh pemimpin transformasional yang mempunyai peran sentral dan strategis. Fase pematangan dilakukan dengan sikap dan perilaku yang terpadu serta komitmen terhadap budaya organisasi baru setelah proses perubahan berjalan lancar dan sesuai dengan tujuan guna memberikan prospek keberhasilan dalam proses transformasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Aminudin, A., & Agustine, M. (2023). Peranan Teknologi Informasi Dalam Komunikasi Organisasi Dimasa Pandemi. *Prosiding Konferensi Nasional Sosial Dan Politik (KONASPOL)*, 1, 59. <https://doi.org/10.32897/konaspol.2023.1.0.2358>
- Astuti, A. (2019). Akuntansi Pada Pt . Inti (Persero). *Akuntansi*, XI(1), 1–15.
- Bagus, D., Satata, M., & Purwokerto, U. M. (2020). Gaya Komunikasi pada Job Performance Terkait Budaya Organisasi Era Teknologi Dian Bagus Mitreka Satata Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang *Komodo Jurnal Pendidikan Teknik Mesin* , Volume 4 Nomor 2 , Agustus 2020. 4(August), 85–92.
- Basit, A., Purwanto, E., Kristian, A., Pratiwi, D. I., Krismira, Mardiana, I., & Saputri, G. W. (2022). Teknologi Komunikasi Smartphone Pada Interaksi Sosial. *LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.30656/lontar.v10i1.3254>
- Budhi, I. G. K. T. P. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di STIKOM BALI. *Jurnal Media Aplikom*, 10(2), 113–134.
- Chaln Chavez, A. M., & Guevara Paredes, K. E. (2014). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 14(02), 144–150.
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., Vrontis, D., & Giovando, G. (2023). *Jurnal dari Inovasi*. 8.
- Hartono, R., & Anshori, M. I. (2020). PERAN KERJA KERAS DAN KERJA CERDAS MELALUI MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN AGENT ASURANSI (Studi Pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya). *Competence: Journal of Management Studies*, 13(2), 99–112. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v13i2.6828>
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., Anshori, M. I., Ekonomi, F., & Madura, U. T. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. 1(4).

- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., & Isa Anshori, M. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Indriyani, R., Maulidah, R., Firmannsyah, A., Wandagu, N. A., & Isa Anshori, M. (2023). Digital Organizational Transformation and Employees: How the company's shift towards digital impacts the roles and skills of employees. *Journal of Management Specialist*, 1(2), 71–80. <https://journal.institercom-edu.org/index.php/JMSINSTITERCOMPUBLISHERhttps://journal.institercom-edu.org/index.php/>
- Jamilati, N., Manajemen, M., Madura, U. T., Manajemen, D., & Madura, U. T. (2023). Penggunaan Teknologi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Pengelola Pariwisata Berkelanjutan Studi Kasus di Kabupaten Bangkalan. 3, 154–169.
- 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>
- Maharani, A., Zeifuddin, A., Safitri, D. A., & ... (2023). Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital. *Jurnal Ekonomi ...* <https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN/article/view/1385>
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., غسان, د., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (Vol. 6, Issue August).
- Naibaho, R. S. (2017). Peranan Dan Perencanaan Teknologi Informasi Dalam Perusahaan. April, 1–12.
- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409–423. <https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v4i3.193>
- Pramanda, R. P., & Azizah, D. F. (2016). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pusat Universitas Brawijaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 117–126.
- Pratama, A. S., Satya Pratama, A., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 108–123. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>
- Pratiwi Junaidi, R., Agustina, F., Abbas Sastrodiputro, M., Isa Anshori, M., Trunojoyo Madura Alamat, U., Raya Telang, J., Box, P., Kamal, K., & Jawa Timur, B. (2023). Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Tranformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur). 1(3), 282–304. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i3.464>
- Puspitadewi, I. (2019). Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisns Indonesia*, 5(2), 247–258.

- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming gen z in job world (Selamat datang generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network*, IV, 21–24.
- Rezeki, Fitri; Yusup, M. H., & Dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Bandung (Vol. 1).
- Ruffiah, R., & Muhsin, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Pelayanan. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1163–1177. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28347>
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795>
- Sakdiah, A., Putri, F. A., Amelia, N. S., Sinal, S., & Anshori, M. I. (2024). Remote Work Dan Mangement Team Virtual: Pengelolaan Team Yang Tersebar Geografis, Alat Kolaborasi Online, Dan Pengukuran Produktivitas. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 2(1), 1–17.
- Sumber, M., & Manusia, D. (n.d.). *Human Resource Management*.
- Tampubolon, H. (2014). Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing.
- Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/>
- Wulandari, A. R., Arvi, A. A., Iqbal, M. I., Tyas, F., Kurniawan, I., & Anshori, M. I. (2023). Digital Hr: Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 29–42.
- Zahran, R. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Akuntansi Universitas Mercubuana*, 1–21.