

E-COMPENSATION SEBAGAI INOVASI STRATEGIS DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DIGITAL: PENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Sinta Larisa Devi, Alifia Nisatul Jannah, Zianah Fauziah, Layyia Luthfiana, Fara Farista Kumala P, Rauly Sijabat

Universitas PGRI Semarang

* larisadevisinta@gmail.com; alifiajannah183@gmail.com; zianahfauziah16@gmail.com
layyinaluthfiana@gmail.com; farafarista060@gmail.com; raulysijabat@upgris.ac.id

**Corresponding Author*

ABSTRAK

Pada era digitalisasi ini telah membawa perubahan besar pada dunia ekonomi termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), termasuk kompensasi bagi karyawan. E-Compensation, sebagai salah satu inovasi baru dalam manajemen SDM digital, merupakan sistem kompensasi berbasis teknologi yang memungkinkan proses pemberian kompensasi menjadi lebih efektif, efisien, transparan, dan terpersonalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan e-compensation terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan di era digitalisasi ini. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur, yaitu dengan menganalisis dan memeriksa secara mendalam literatur yang berkaitan dengan topik penelitian, termasuk penelitian-penelitian terdahulu (Levstek et. al., 2018). Sumber utama untuk penelitian ini adalah literatur yang berkaitan erat dengan tinjauan pustaka, Meliputi buku tentang metode penelitian, tulisan ilmiah, sumber-sumber daring, dan publikasi relevan yang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan e-compensation sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. E-Compensation juga terbukti berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan, dengan meningkatnya kepuasan, motivasi, dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Dengan ini dapat kita simpulkan bahwa e-compensation dapat menjadi solusi bagi organisasi dalam manajemen SDM di era digital saat ini.

Kata Kunci: *E-Compensation, Produktivitas Karyawan, Kesejahteraan Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan pesat teknologi digital telah berdampak signifikan pada berbagai aspek bisnis, salah satunya di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks ini, implementasi teknologi digital dalam manajemen SDM dikenal sebagai HR Tech. SDM Tech mencakup implementasi berbagai alat dan sistem berbasis teknologi seperti otomatisasi, intelijen buatan (AI), dan analisis data untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses SDM (Fajriyani et.al., 2023). Penggunaan teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk mengotomatisasi tugas administratif yang digunakan untuk mengambil banyak waktu dan usaha, seperti gaji, rekrutmen, dan evaluasi kinerja, sehingga mengurangi risiko kesalahan manusia dan meningkatkan akurasi data. Selain itu, teknologi seperti AI juga digunakan dalam pengambilan keputusan yang digerakkan oleh data yang lebih cerdas, serta dalam meningkatkan pengalaman karyawan melalui aplikasi swalayan yang membuatnya lebih mudah bagi mereka untuk mengakses informasi terkait dengan pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Seiring dengan perkembangan ini, semakin banyak perusahaan beralih ke sistem berbasis digital untuk mengelola sumber daya manusia mereka secara lebih efektif dan efisien, mengingat bahwa teknologi dapat memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan dalam dunia bisnis yang semakin dinamis dan menantang (Melriasari et.al., 2024)

Otomatisasi dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) mengacu pada penerapan teknologi untuk menggantikan atau mendukung tugas administrasi yang biasanya dilakukan secara manual. Dalam konteks ini, otomatisasi mencakup penggunaan perangkat lunak untuk administrasi personalia, rekrutmen berbasis intelijen buatan (AI), evaluasi kinerja otomatis,

"

serta sistem penggajian digital. Dengan otomatisasi, perusahaan dapat mempercepat berbagai proses yang sebelumnya memakan waktu, seperti mengelola data karyawan, penjadwalan wawancara, dan menghitung gaji. Ini tidak hanya mengurangi potensi kesalahan manusia (kesalahan manusia), tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan (Steward et.al., 2024). Selain itu, teknologi seperti HR ChatBots dan aplikasi swalayan memudahkan karyawan untuk mengakses informasi yang mereka butuhkan, seperti meninggalkan data, gaji, atau pertanyaan yang terkait dengan kebijakan perusahaan, kapan saja dan di mana saja. Otomatisasi ini memungkinkan SDM lebih fokus pada kegiatan yang lebih strategis, seperti pengembangan karyawan dan pengambilan keputusan yang digerakkan oleh data yang lebih cerdas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dalam organisasi (Nazarudin & Kuswinarno., 2024).

Otomasi dalam manajemen SDM memiliki dampak signifikan pada produktivitas karyawan. Dengan mengurangi beban administrasi yang biasanya memakan waktu, otomatisasi memungkinkan karyawan lebih fokus pada tugas yang lebih strategis dan nilai tambah, seperti perencanaan pengembangan karyawan dan meningkatkan kinerja tim. Peningkatan efisiensi kerja yang diciptakan oleh otomatisasi, seperti otomasi penggajian, rekrutmen, dan evaluasi kinerja, membantu mengurangi waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas rutin yang kurang penting, menghasilkan peningkatan keseluruhan produktivitas (Pratama et.al., 2023). Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa implementasi digitalisasi dalam HR tidak hanya mempercepat proses pengambilan keputusan, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan kemudahan akses ke informasi, transparansi yang lebih baik, dan pengurangan kesalahan administrasi yang dapat membahayakan kenyamanan dan kepercayaan karyawan pada sistem perusahaan. Dengan demikian, otomatisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih efisien dan memuaskan bagi karyawan. Otomasi dalam manajemen SDM dapat memiliki dampak positif dan negatif pada kesejahteraan karyawan.

Pada sisi positif, otomatisasi membantu mengurangi beban kerja administrasi monoton, memberi karyawan lebih banyak waktu untuk fokus pada lebih strategis dan tugas kreatif. Ini juga meningkatkan fleksibilitas kerja, di mana karyawan dapat mengakses informasi dan menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien, bahkan jarak jauh, berpotensi menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Masram & Mu'ah 2023). Namun, di sisi lain, ada dampak negatif yang perlu dipertimbangkan. Salah satunya adalah ketakutan bahwa karyawan akan kehilangan pekerjaan karena meningkatnya penggunaan teknologi, yang dapat membuat mereka merasa terancam. Selain itu, adaptasi terhadap teknologi baru juga dapat meningkatkan stres bagi karyawan yang tidak terbiasa dengan alat digital, yang membutuhkan waktu dan upaya untuk belajar dan beradaptasi. Kebutuhan untuk terus meningkatkan keterampilan digital juga merupakan tantangan, terutama bagi mereka yang merasa kurang siap untuk perubahan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan dukungan yang cukup dalam bentuk pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi (Handayani, 2024).

Transformasi digital dalam manajemen SDM memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Sementara otomatisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, hubungan tempat kerja, dan kesejahteraan fisik dan mental (Valtonen & Kimpimäki, 2023), itu juga menyajikan tantangan. Digitalisasi praktik SDM dapat memiliki efek negatif pada kesejahteraan karyawan, mengharuskan solusi manajemen baru untuk melestarikan Workplace Wellness (Fedorova et al., 2019). Namun, HR Transformasi Digital menawarkan manfaat seperti peningkatan efisiensi operasional, waktu yang lebih cepat untuk memasarkan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan (Kumar & Das, 2024). Proses transformasi digital membutuhkan kelincahan organisasi dan dapat menyebabkan keunggulan

operasional dan inovasi. Meskipun potensi kelemahan, transformasi HR digital bertujuan untuk meningkatkan pengalaman, efisiensi, dan produktivitas karyawan. Ketika organisasi semakin mengadopsi teknologi digital dalam SDM, sangat penting untuk menyeimbangkan keunggulan otomatisasi dengan strategi untuk mengurangi dampak negatif potensial pada kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini penting dalam memahami dampak otomatisasi dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) pada produktivitas karyawan dan kesejahteraan di era transformasi digital. Penerapan teknologi seperti Intelijen Buatan (AI), ChatBots, dan perangkat lunak Analytics HR semakin digunakan untuk meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Namun, masih ada perdebatan tentang sejauh mana otomatisasi ini memberikan manfaat bagi karyawan, keduanya dalam mengurangi beban kerja dan meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mereka. Produktivitas tergantung tidak hanya pada efisiensi kerja, tetapi juga pada faktor psikologis seperti keterlibatan dan kepuasan kerja. Jika diimplementasikan dengan baik, otomatisasi dapat memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk lebih fokus pada tugas-tugas strategis. Sebaliknya, implementasi yang tidak tepat dapat menyebabkan kekhawatiran terkait dengan berkurangnya tenaga kerja dan peningkatan tekanan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengelola transformasi digital secara lebih inklusif, sehingga teknologi yang diterapkan tidak hanya menguntungkan perusahaan tetapi juga menyediakan nilai tambah bagi karyawan. Dengan memahami tantangan dan peluang yang ada, perusahaan dapat merancang kebijakan SDM yang mendukung keseimbangan antara teknologi dan aspek-aspek kemanusiaan di lingkungan kerja (Fauzia *et.al.*,2025).

2. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode studi literatur, yaitu dengan menganalisis dan memeriksa secara mendalam literatur yang berkaitan dengan topik penelitian, termasuk penelitian-penelitian terdahulu (Levstek *et. al.*, 2018). Sumber utama untuk penelitian ini adalah literatur yang terkait erat dengan tinjauan pustaka, Meliputi buku tentang metode penelitian, tulisan ilmiah, sumber-sumber daring, dan publikasi relevan yang lain. Studi literatur memiliki peran penting dalam penelitian karena menjadi dasar untuk memilih tema dan judul. Melalui studi literatur, peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang teori, temuan terbaru, dan materi yang relevan untuk penelitian. Ini memberikan fondasi yang kuat untuk mengembangkan kerangka pemikiran yang berkualitas dalam menangani masalah yang diidentifikasi (Ridwan *et. al.*, 2021).

Kajian literatur merupakan analisis, ringkasan, dan evaluasi dari berbagai sumber seperti tulisan ilmiah, buku, presentasi, data online, gambar, dan grafik yang terkait dengan topik yang dibahas, serta menggambarkan pandangan penulis terhadapnya. Sebuah penelitian bisa disebut sebagai penelitian kepustakaan karena informasi yang digunakan untuk melakukan studi atau penelitian itu diperoleh dari perpustakaan, yaitu seperti buku panduan, kamus, artikel ilmiah, bahan pustaka, majalah dan sejenisnya. Penelusuran literatur atau studi perpustakaan melibatkan pencarian berbagai sumber informasi dari perpustakaan bukan semata-mata sebagai tahap pertama dalam merancang kerangka penelitian, tapi juga sebagai upaya untuk memanfaatkan berbagai sumber informasi yang tersedia (Zed, 2014).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep E-Compensation dan Manajemen SDM Digital

Kompensasi elektronik dimaksudkan untuk menciptakan budaya gaji yang adil di dalam perusahaan, berdasarkan pada kepatuhan terhadap komponen evaluasi kinerja dan sistem pengukuran. Tujuan dari model ini adalah untuk memberikan insentif gaji yang lebih besar bagi karyawan yang mengikuti pedoman perusahaan dan mencapai hasil sesuai dengan instruksi yang jelas. E-Compensation bertujuan untuk mendorong kinerja karyawan, mengakui efisiensi

dan efektivitas, memperkuat budaya organisasi, mempromosikan pengembangan profesional dan kerja sama tim melalui kompensasi yang dipersonalisasi, objektif, dan adil. E-Compensation menciptakan situasi yang saling menguntungkan yang menguntungkan perusahaan, karyawan, pemegang saham, dan kliennya, berusaha untuk mendapatkan budaya kinerja tinggi yang efektif dan efisien dalam semua produk dan layanan.

E- Compensation merupakan suatu metodologi yang mengukur kinerja dan kompensasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, mencakup seluruh tingkatan organisasi apabila tujuan telah ditetapkan secara jelas dan transparan. Untuk memberikan kompensasi kepada individu secara objektif dan adil, kinerja karyawan harus dinilai secara berkala, sehingga perusahaan memastikan peningkatan yang berkelanjutan. Model Kompensasi yang ditetapkan memungkinkan penghematan yang signifikan dalam biaya penggajian jika dibandingkan dengan hasil yang diperoleh. Metodologi yang diterapkan dalam E-Compensation menjamin keadilan dalam gaji, pengakuan dan nilai tambah terhadap upaya yang dilakukan oleh setiap orang di organisasi Anda untuk mencapai tujuannya.

Bentuk implementasi E-Compensation seperti berikut :

1. Payroll adalah suatu sistem administrasi penggajian karyawan dalam sebuah perusahaan. Proses ini juga bisa disebut sebagai sistem penghitungan gaji karyawan. Setiap perusahaan pasti memiliki sistem penggajian. Biasanya, sistem ini dikerjakan oleh HRD yang mengelola proses penggajian karyawan setiap bulannya. Adanya sistem payroll bisa mempermudah kinerja tim HRD. dibandingkan dengan cara manual, tentunya menggunakan sistem penggajian bisa memberikan manfaat yang banyak bagi perusahaan. Salah satunya adalah bagaimana sistem penggajian dapat menghitung gaji dengan lebih akurat.
2. Pay for Performance atau kompensasi berbasis kinerja adalah sebuah konsep pemberian kompensasi kepada karyawan yang didasarkan pada kinerja atau kontribusi mereka dalam pekerjaan. Bentuk kompensasi yang dimaksud umumnya yaitu gaji, insentif, ataupun bonus. Pemberian gaji dengan konsep ini tidak hanya bergantung pada faktor-faktor tetap seperti pendidikan atau pengalaman kerja, tetapi juga pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dalam menerapkan pay for performance, penting untuk memastikan bahwa kriteria penilaian kinerja yang ditetapkan bersifat objektif dan terukur. Hal ini perlu dilakukan untuk menghindari adanya bias dalam proses penilaian.
3. Dashboard kompensasi adalah tampilan visual yang menyajikan data penting terkait kompensasi karyawan dalam suatu organisasi. Dasbor ini membantu manajemen dan tim HR untuk memantau, menganalisis, dan membuat keputusan terkait kebijakan kompensasi, struktur gaji, kinerja, dan kesetaraan gaji. Memberikan gambaran jelas tentang struktur gaji, rentang gaji, dan perubahan gaji dari waktu ke waktu.

Perkembangan SDM di era digitalisasi telah menjadi fokus perhatian banyak perusahaan. Di era ini, teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara kerja dan interaksi antara individu dan organisasi. SDM perlu mengikuti perkembangan teknologi dan memiliki keterampilan digital yang relevan untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi (Suryani & Suhartanto 2019). Globalisasi telah membawa perubahan yang signifikan dalam dunia kerja, termasuk dalam hal pengelolaan SDM. Strategi pengembangan kompetensi SDM di era digital menjadi penting untuk menghadapi tantangan globalisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di era globalisasi.

Selain itu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Di era globalisasi, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan SDM agar dapat bersaing secara global. Secara keseluruhan, perkembangan SDM di era globalisasi memerlukan perhatian lebih pada hal pelatihan, pengembangan, penghargaan, dan motivasi kerja. Perusahaan perlu mengakui pentingnya SDM sebagai aset yang berharga dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. (Saimin, dkk 2023). Perkembangan SDM di era digitalisasi sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan Sulawesi Selatan, ditemukan bahwa pimpinan masih kurang memperhatikan peningkatan kualitas SDM dalam menyesuaikan kemampuan pegawai terhadap pekerjaan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya. Terutama bagi pegawai yang sudah lama bekerja atau berumur lebih tua, minimnya pemahaman literasi digital menjadi kendala dalam mengikuti perkembangan teknologi. Oleh karena itu, diperlukan program penguatan budaya digital melalui literasi digital untuk menghadapi perubahan budaya digital yang cepat. Digitalisasi juga membawa dampak besar dalam dunia tempat tinggal dan bekerja. Kekuatan komputasi digital seperti internet dengan kecepatan tinggi, perangkat mobile, kecerdasan buatan, dan realitas virtual telah mengubah dunia kita. Pemimpin yang mampu memimpin dunia digital akan menjadi pemimpin yang sukses dalam menghadapi gangguan, inovasi, perubahan, dan persaingan yang terjadi saat ini.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengubah pola pikir dan budaya menuju digitalisasi agar dapat beradaptasi dengan dunia digital. Pengembangan SDM juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam sebuah penelitian, ditemukan bahwa pengembangan SDM berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pegawai pendidikan, kinerjanya cenderung lebih baik daripada mereka yang berpendidikan rendah. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik melalui proses rekrutmen, penilaian, dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal (Tiara novita, 2023) (Angga Wahyudi et.al., 2023).

Pengaruh E-Compensation Terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan konsep yang mengilustrasikan hubungan antara hasil produksi dan sumber daya yang digunakan seperti tenaga kerja, modal, dan tanah. Konsep ini mencerminkan tingkat efisiensi suatu proses dalam menghasilkan output dengan memanfaatkan input yang tersedia. Dalam hal ini, semakin tinggi produktivitasnya, semakin efisien proses tersebut dalam mengubah input menjadi output (Panjaitan, 2018). Menurut Djuwita (2011), produktivitas kerja menggambarkan seberapa efektif tenaga kerja dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan dalam suatu organisasi. Ini melibatkan evaluasi terhadap output yang dihasilkan oleh tenaga kerja dibandingkan dengan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil kerja yang dimaksud tidak hanya terbatas pada pencapaian materi seperti produksi barang, tetapi juga mencakup pencapaian non-materiil seperti inovasi, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan.

Menurut Purnami & Utama (2019). Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan efisiensi dan efektivitas individu dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Produktivitas tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga dapat melakukannya dengan waktu dan sumber daya yang minimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan meliputi keterampilan dan kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen waktu. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, penting untuk memperhatikan beberapa aspek kunci. Sikap mental yang positif dari karyawan merupakan fondasi utama yang harus dibangun, karena motivasi dan semangat yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif. Selain itu, penting juga untuk memiliki metode kerja yang efektif dan efisien serta

menghasilkan hasil yang memuaskan. Evaluasi produktivitas kerja dapat dilakukan melalui kriteria seperti semangat kerja, metode kerja, dan hasil kerja yang diperoleh. Berbagai faktor dapat mempengaruhi produktivitas, termasuk disiplin karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, manajemen yang efektif dalam mengorganisasi dan mengarahkan sumber daya, serta penggunaan teknologi yang tepat guna untuk mendukung proses kerja (Wahyuningsi, 2018).

Dalam era industri 4.0, teknologi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja organisasi, terutama dalam sektor industri manufaktur. Penerapan teknologi menjadi aspek yang sangat penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan perubahan dan mencapai tingkat kerja yang lebih efisien dan efektif, teknologi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Contohnya, menggunakan perangkat lunak atau aplikasi untuk menangani tugas-tugas administratif atau manajemen proyek yang dapat membantu karyawan menggunakan waktu dan sumber daya secara optimal. Selain itu, teknologi juga memberikan peluang untuk meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas dalam bekerja. Dengan kemajuan teknologi, karyawan dapat bekerja secara remote atau melaksanakan tugas di luar lingkungan kantor (Wahyudi et al., 2023).

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, menurut Sedarmayanti (2004: 72) yaitu:

1) Sikap Mental. Sikap mental merupakan motivasi kerja. Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun secara ekstrinsik yang membuat karyawan mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga menggunakan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan.

2) Pendidikan. Pada umumnya organisasi yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas akan arti penting produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang proaktif.

3) Keterampilan. Pada aspek tertentu, apabila karyawan semakin terampil, akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

4) Manajemen. Pengertian manajemen dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengandalkan staf atau bawahan. Apabila manajemen tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang paling produktif.

5) Hubungan Industrial Pancasila mencakup: (a) Menciptakan tenaga kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat, (b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas, dan (c) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

Pengaruh E-Compensation terhadap produktivitas karyawan secara umum menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Dengan pemberian kompensasi berbasis elektronik (E-Compensation) dapat meningkatkan produktivitas karena berfungsi sebagai motivasi dan penghargaan terhadap kinerja mereka. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja sangat erat kaitannya. Karena satu cara dimana manajemen personalia meningkatkan produktivitas kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi. Produktivitas kerja tercermin pada biaya tenaga kerja yang dikeluarkan perusahaan, merupakan salah satu pengeluaran dalam bentuk kompensasi atau gaji yang diterima karyawan tiap bulannya dan kebutuhan untuk produksi juga merupakan pengeluaran perusahaan. Karyawan yang mendapatkan gaji secara layak dapat bekerja produktif, sedangkan karyawan

yang tidak mendapatkan gaji secara layak, tingkat kerja karyawan pun kurang produktif sehingga tidak dapat memenuhi kehidupannya. Motivasi yang timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dikarenakan adanya kompensasi baik diterima dalam berupa uang, barang ataupun fasilitas-fasilitas yang mendukung.

Dengan demikian karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan bekerja lebih produktif. Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, sangat berharap dapat memenuhi kebutuhan dalam sehari-harinya. Seperti kebutuhan makan, pakaian dan perumahan. Dalam pemberian kompensasi yang rendah harus diperhatikan kembali sehingga dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka. Hal tersebut sangat berpengaruh karena jika kebutuhan pokok karyawan tidak dapat terpenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Namun bila karyawan merasa diperhatikan, karyawan akan berusaha bekerja yang terbaik untuk perusahaan (Ir.Nurhalifa Idris, S.Si, 2020).

Pengaruh E-Compensation Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Pada umumnya setiap instansi tentu menginginkan para pegawainya melaksanakan pekerjaannya dengan baik, produktivitas pegawai yang tinggi agar tujuan instansi tercapai. Di lain pihak pegawai menginginkan imbalan yang memadai serta sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan pada instansi, maka terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara instansi dengan pegawainya. Imbalan yang diinginkan tersebut dapat berupa upah dan gaji dan dapat juga berupa imbalan pelengkap yang biasanya disebut tunjangan. Program pemberian tunjangan ini oleh instansi disebut program kesejahteraan..

Definisi kesejahteraan pegawai menurut Hasibuan adalah "Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Program kesejahteraan yang berbentuk material biasanya yang berupa uang atau jaminan sosial seperti: Dana Pensiun, Asuransi dan macam-macam tunjangan (Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Transport dan lain-lain) sedangkan program kesejahteraan yang berbentuk non material biasanya bersifat pelayanan berupa fasilitas-fasilitas seperti: Program pendidikan, program perumahan, program rekreasi, fasilitas koperasi, fasilitas kesehatan, dan fasilitas tempat ibadah, tempat parkir serta transportasi. Selain itu pakar lainnya yaitu David McClelland dalam The Achieving Society Mengatakan tingkat kebutuhan manusia terdiri dari:

1. Need for Achievement (nAch), yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan rasa tanggungjawab untuk memecahkan masalah.

2. Need for Affiliation (nAff), yaitu kebutuhan untuk berafiliasi, merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada sama dengan orang lain dan tidak merugikan orang lain. 3. Need for Power (nPow), yaitu kebutuhan akan kekuasaan merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Demikian pula apabila kita melihat teori hierarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow dalam On Dominace, Self Esteem and Self Actualization, bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan yang paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkat yang lebih tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Dengan melihat teori-teori kebutuhan manusia dari para pakar sumber daya manusia (SDM), maka akan sangat penting bagi suatu instansi untuk melihat dan memperhatikan kebutuhan dan harapan pegawai, mengingat setiap pegawai dalam instansi berasal dari berbagai latar belakang sosial, pendidikan, ekonomi yang berbeda-beda. Demikian juga untuk lingkup PNS, sudah sepatutnya dan sepantasnya kebutuhan dan keinginan PNS bisa dipenuhi

oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah, dengan memberikan berbagai bentuk kesejahteraan (Saphiana Bayhaqi et. al., 2023).

Pengaruh E-Compensation terhadap kesejahteraan karyawan sangatlah positif yang signifikan menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dan kompensasi merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja karyawan. kesejahteraan karyawan maupun kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka, dengan kesejahteraan karyawan memiliki dampak yang lebih kuat dibandingkan dengan kompensasi (Sunarni, 2023). Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan positif antara kesejahteraan karyawan, kompensasi, dan kinerja (Jufrizien, 2017; Kona'ah, 2020; Kusuma & Ina Ratnamasih, 2022; Lestari et al., 2021; Pramana & Sudharma, 2013; Purba, 2018; Suhendar, 2021) (misalnya, Ahmad et al., 2016; Azam et al., 2019; Khan et al., 2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan karyawan yang baik dan kompensasi yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut temuan pencarian, kepuasan dan gaji karyawan memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap produktivitas. Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk melihat hubungan antara gaji dan kinerja pekerja. Menurut penelitian yang dilakukan di PT. Terminal Peti Kemas Surabaya, remunerasi langsung dan tidak langsung memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Ada hubungan yang menguntungkan antara gaji dan kinerja, dan gaji dan tunjangan juga memiliki dampak menguntungkan pada kinerja, menurut penelitian berbeda yang dilakukan di XYZ College (Kadir et al., 2019).

Demikian pula, sebuah studi yang dilakukan di Public Service Commission di Kenya menemukan bahwa kesejahteraan staf berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Agusioma et al., 2019). Selain itu, sebuah studi yang dilakukan pada perusahaan logistik menemukan bahwa tingkat kenaikan biaya tenaga kerja berpengaruh positif terhadap profitabilitas dan stabilitas mereka, dan bahwa kenaikan pengeluaran terkait kesejahteraan berpengaruh positif terhadap penjualan dan laba bersih (Tzafirir, 2005). Penelitian lain yang dilakukan di PT Summit Otto Finance Surabaya menemukan bahwa kompensasi, pengalaman kerja, dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan (Istanti et al., 2020). Kesimpulannya, hasil penelusuran tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertahankan dan meningkatkan layanan kompensasi tidak langsung, seperti meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan. Selain itu, perusahaan dapat menawarkan paket kompensasi yang kompetitif untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat.

Program-Program Kesejahteraan Karyawan

Hasibuan mengatakan bahwa program kesejahteraan karyawan dirancang dan diselenggarakan untuk memelihara karyawan, meningkatkan loyalitas kerja serta melindungi keamanan setiap karyawan. Perusahaan menyadari tidak ada yang abadi didunia ini oleh sebab itu sebaiknya perusahaan mempunyai pedoman dalam menghadapi situasi dan kondisi yang tidak pasti. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan, yaitu membentuk suatu program pelayanan kesejahteraan karyawan yang meliputi:

1. Asuransi

Program asuransi bertujuan untuk melindungi setiap karyawan dari hal-hal tidak diinginkan yang dapat terjadi setiap saat. Asuransi biasanya dapat berbentuk asuransi jiwa, kesehatan dan kecelakaan. Dalam hal ini perusahaan dapat melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi setiap karyawan.

2. Pemberian Fasilitas

Hubungan pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal perlu diperhatikan oleh setiap karyawan dalam menjalani pekerjaannya.

Program pemberian fasilitas yang dilakukan oleh perusahaan dapat berbentuk:

- a. Penyediaan kantin
- b. Fasilitas perumahan
- c. Kesehatan
- d. Fasilitas pendidikan
- e. Fasilitas Penyediaan ibadah
- f. Fasilitas pembelian
- g. Penasehat keuangan
- h. Pemberian kredit

3. Pensiun

Pemberian pensiun berarti perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu sebagai balas jasa atas usaha yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan selama bekerja. Besarnya uang pensiun yang diterima oleh karyawan isinya dibedakan atas tingkat jabatan seorang karyawan dan lamanya bekerja. Pensiun dapat terjadi karena usia yang telah melewati masa produktif, diberhentikan atau karena meninggal dunia

4. Program Rekreasi

Setiap orang memerlukan rekreasi atau hiburan di dalam menjalani kehidupannya, karena suatu saat akan mencapai titik jenuh dimana ia merasa bosan atau jenuh dalam mengerjakan segala sesuatu yang bersifat rutinitas. Maka pada saat itulah mereka memerlukan hiburan/rekreasi untuk penyegaran atau refresh. Adapun program-program rekreasi ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa bagian:

a. Kegiatan olahraga

Kegiatan ini dimaksudkan untuk sekedar memelihara kesehatan (bersifat internal) yang melibatkan keikutsertaan sejumlah besar karyawan atau bisa juga untuk mengejar prestasi (bersifat varsity) dimana suatu tim dipilih untuk mewakili perusahaan. Dengan memelihara kesehatan para karyawan, berarti perusahaan juga akan mendapatkan semangat kerja yang maksimal dari para karyawannya. Di lain pihak bila perusahaan mempunyai klub olahraga yang berprestasi, maka dapat digunakan sebagai publikasi bagi perusahaan.

b. Kegiatan sosial

Manusia sebagai makhluk sosial, selalu berhubungan dengan orang lain dan memiliki ketergantungan antara yang satu dengan yang lainnya. Sebagai makhluk sosial, manusia biasanya berkelompok dan senang melakukan sesuatu bersama-sama atau dalam kelompok. Hal ini dapat menimbulkan suasana akrab di antara karyawan, sehingga dapat menunjang semangat dan moral kerja karyawan (Sephiana Bayhaqi et al., 2023).

5. KESIMPULAN

Era digital saat ini persaingan sangat ketat dan perusahaan dituntut lebih berkembang sejalan dengan meningkatnya kebutuhan dan keinginan masyarakat, perubahan kemajuan teknologi mengharuskan setiap perusahaan menciptakan inovasi agar terciptanya inovasi yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan kualitasnya, pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utama oleh perusahaan. Perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dengan baik secara efisien dan efektif dapat dilakukan dengan manajemen kerja yang baik. Faktor yang harus diprioritaskan dan tidak boleh diabaikan suatu perusahaan, adalah faktor kinerja karyawan. Akan terjadi hambatan bahkan sampai kegagalan pada produksi produk, jika terjadi kesalahan atau kekeliruan pada proses produksi. Maka dari itu sangatlah

diperlukan penerapan Electronic Human Resource Management (E-HRM) salah satunya adalah yang kita bahas yaitu E-Compensation. Agar meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, meningkatkan akurasi data, dan memberikan akses yang lebih mudah.

Transformasi kompetensi SDM dari yang tradisional menjadi digital menjadi perubahan yang esensial dalam era digital. Manajer SDM harus memahami pergeseran ini dan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan digital yang relevan. Namun, tantangan dalam mengadopsi teknologi baru dan mengintegrasikannya dalam praktik SDM tetap hadir. Manajer SDM perlu terus mengembangkan keterampilan dan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi tantangan ini. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara e-compensation terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa e-compensation sebagai inovasi strategis dalam MSDM sangatlah diperlukan untuk perusahaan-perusahaan saat ini. Agar karyawan lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan.

6. Daftar Pustaka

- Catapa. (n.d.). Pay for Performance: Pengertian, Kelebihan, Kekurangan, dan Penerapannya. <https://catapa.com/blog/pay-for-performance-pengertian-kelebihan-kekurangan-dan-penerapannya>
- Creative Commons Attribution 4.0 International License. (n.d.). <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Fadli, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pembelajaran*, 9(2). <https://doi.org/10.29303/ipp.v9i2.2141>
- F-Compensation.(n.d.).3C-CompensationManagement. <https://www.3c.com.co/en/index.php/e-management/e-compensation>
- Hartawan, M. (n.d.). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT [Skripsi,UniversitasPakuan]. https://eprints.unpak.ac.id/6724/1/Skripsi_Mulyana%20Hartawan%20fix-2.pdf
- https://www.semanticscholar.org/paper/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-dan-R%26D-Sugiyono/abbabc85d324273c55d36e355a8ff874d6fae2bf?utm_source=direct_link
- https://www.semanticscholar.org/paper/METODE-PENELITIAN-KUANTITATIF-Priyono/7091a3ab9bf245b454a8ace5b2f50c73c9a4e78b#related-papers?utm_source=direct_link
- Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JUBIMA). (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan [Artikel]. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>
- Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JUBIMA). (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. <https://ejurnal.stietrianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/2222/1690>
- Jurnal Ilmiah Komputer dan Informatika (JUKIM). (2023). Kompensasi Berbasis Kinerja dalam Perusahaan Teknologi. <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i01.1130>
- Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2>
- Jurnal Pengabdian Dian Mandala. (n.d.). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. <https://ejurnal.stpdianmandala.ac.id/index.php/jpdm/article/view/119/161>
- Jurnal Riset Bisnis (JRB). (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas. <https://doi.org/10.32493/dr.v3i2.6293>
- Media Neliti. (n.d.). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan. <https://media.neliti.com/media/publications/112536-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-produktivitas.pdf>
- Priyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

- PT Jayabaya. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT [Repositori].
<https://repo.jayabaya.ac.id/455/1/PENGARUH%20KOMPENSASI%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20KERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT.pdf>
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Talenta. (n.d.). Apa Itu Payroll dan Bagaimana Prosesnya Lebih Cepat dengan HRIS?
<https://www.talenta.co/blog/apa-itu-payroll-dan-bagaimana-prosesnya-lebih-cepat-dengan-hris/>
- Trending Jurnal. (n.d.). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/download/3708/3295/12806>
- WNJ: Jurnal Manajemen dan Bisnis. (n.d.). Studi Kompensasi dan Produktivitas.
<https://wnj.westscience-press.com/index.php/jbmws/article/download/333/377>