



## Pengelolaan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kesejahteraan & Kinerja Karyawan di Era Transformasi Digital

Anisa Tanasya<sup>1\*</sup>, Annisya Adelia Pratiwi Aalamsyah<sup>2</sup>, Mulyadi<sup>3</sup>,  
Soendra Kurnia Ilaihi<sup>4</sup>, Yusuf Roni<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Indonesia  
email: [ichatanasya1906@gmail.com](mailto:ichatanasya1906@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [annisya.adeliaa8@gmail.com](mailto:annisya.adeliaa8@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[mulyadi@uis.ac.id](mailto:mulyadi@uis.ac.id)<sup>3</sup>, [soendrakurr@gmail.com](mailto:soendrakurr@gmail.com)<sup>4</sup>, [yusufronilim1320@gmail.com](mailto:yusufronilim1320@gmail.com)<sup>5</sup>

Korespodensi email: [ichatanasya1906@gmail.com](mailto:ichatanasya1906@gmail.com)

**ABSTRACT.** *This study discusses the strategy of human resource management (HRM) in addressing the challenges of digital transformation and its impact on employee welfare and performance. Digital transformation has become a necessity to improve efficiency and competitiveness. Based on interviews with management and employees at YAISGO Logistic, it is found that the company has implemented several initiatives, such as the development of digital competencies for employees, digitalizing the recruitment process, and the application of an HR management system. These steps contribute to enhancing work efficiency, service quality, and data management. However, the implementation of digital transformation also faces several challenges. Some of these include resistance to change, an imbalance between work demands and employee welfare, and concerns about data security and privacy. The results of the study indicate that the success of digital transformation is not only determined by the technology used but also by the readiness and adaptability of human resources. Responsive, fair, and welfare-oriented HR management is key to optimizing employee performance.*

**Keywords:** *human resource management, employee welfare, employee performance, digital transformation*

**ABSTRAK.** Penelitian ini membahas strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi tantangan transformasi digital serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Transformasi digital menjadi kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajemen dan karyawan di YAISGO Logistic, diketahui bahwa perusahaan telah melakukan beberapa langkah seperti pelatihan kompetensi digital, digitalisasi proses rekrutmen, serta penerapan sistem manajemen SDM berbasis aplikasi. Langkah-langkah ini berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja, kualitas pelayanan, dan kemudahan pengelolaan. Namun, implementasi transformasi digital juga menghadapi beberapa tantangan. Beberapa diantaranya resistensi terhadap perubahan, ketidakseimbangan tuntutan kerja dan kesejahteraan, serta kekhawatiran terhadap data dan privasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan tetapi juga oleh kesiapan dan adaptabilitas sumber daya manusianya. Pengelolaan SDM yang responsif, adil, dan berorientasi pada kesejahteraan menjadi kunci untuk mendorong kinerja karyawan secara optimal.

**Kata Kunci:** manajemen sumber daya manusia, kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan, transformasi digital

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan saat ini berlangsung cukup pesat, termasuk transformasi digital yang membawa perubahan menjadi lebih maju dalam segala aspek kehidupan. Menurut (Putra et al., 2023) transformasi digital menjadi pemanfaatan teknologi untuk menciptakan inovasi-inovasi baru dalam dunia bisnis dengan beberapa aspek seperti pengembangan produk ataupun restrukturisasi organisasi seperti bagaimana perusahaan beroperasi, berinteraksi dengan pelanggan, dan beberapa hal yang bisa memberikan nilai tambah. Pengelolaan sumber daya manusia juga menjadi perubahan signifikan pada era transformasi digital.

Pada manajemen sumber daya manusia, transformasi digital melibatkan pemanfaatan teknologi seperti sistem informasi berbasis cloud, kecerdasan buatan (AI), dan analitik data. Teknologi ini memungkinkan proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, pengembangan karir dan manajemen kompensasi dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan efisien dibandingkan metode sebelum transformasi digital. Selain itu, perusahaan dapat mengoptimalkan pengambilan keputusan berbasis data untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut (Wahyudi & dkk, 2023) dengan munculnya generasi baru karyawan memiliki kualifikasi digital dengan kebutuhan yang berbeda, manajer sumber daya manusia (SDM) perlu mengubah strategi dan aktivitas mereka untuk memenuhi tuntutan tersebut. Adaptasi yang tepat akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas

Kunci utama dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif beberapa diantaranya seperti pengembangan karyawan, peningkatan produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Manajer sumber daya manusia (SDM) perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut dengan pengembangan berkelanjutan, apresiasi atas kontribusi karyawan, dan tidak lupa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, hal tersebut dapat menjadikan sebuah perusahaan berinovasi dan berkompetitif di pasar global. Ketiga kunci utama manajemen sumber daya manusia (SDM) itu bertujuan menciptakan kesejahteraan karyawan guna meningkat kinerja pada karyawan, secara tidak langsung dapat meningkatkan kerja yang produktif dan adanya kelancaran operasional. Keterlibatan karyawan dalam perencanaan, sistem, proses, dan pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan peran penting mereka, dengan catatan perlu dibedakan antara individu yang sekedar memiliki pekerjaan dan mereka yang benar-benar melaksanakannya (Uyun, 2021). Hasil akhir dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawan menurut. Selain pada individualis karyawan, melalui operasional yang tepat perusahaan ataupun organisasi dapat membangun tim dengan kinerja yang unggul yang pada akhirnya akan membawa perusahaan atau organisasi menuju kesuksesan.

Di era revolusi industri, transformasi digital dapat mempengaruhi budaya organisasi agar tetap kompetitif dan relevan. Menurut (Wahyudi & dkk, 2023) dari tiga kunci utama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan beberapa aspek-aspek pendukung wajib mengambil peran penting dalam mendukung perubahan budaya. Transformasi digital bukan hanya sekedar teknologi melainkan mencakup cara kerja, komunikasi, dan nilai-nilai organisasi budaya. Dampak positif pada transformasi digital budaya organisasi dapat dilihat dari peningkatan keterlibatan karyawan untuk mendorong budaya yang memiliki kreativitas

dan berinovasi. Hal ini juga dapat mengembangkan kemampuan dalam beradaptasi agar ada keterbukaan untuk berbagi pendapat dan ide-ide dalam suatu organisasi budaya. Dalam sistem kerja yang berbasis digital antar-karyawan dapat berkolaborasi terhadap tim supaya lebih efektif dalam mengakses suatu informasi di perusahaan.

Perkembangan teknologi digital banyak membawa perubahan terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM). Adanya transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) telah mendorong para peneliti untuk meneliti pada perusahaan YAISGO Logistic. YAISGO Logistic sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman dapat memudahkan proses bisnis pengiriman dan layanan pelanggan melalui sistem digital. Manajemen sumber daya manusia (SDM) di YAISGO Logistic dihadapkan tantangan terkait keterampilan digital akibat perubahan sistem teknologi dan beberapa karyawan cukup sulit untuk beradaptasi terhadap sistem baru yang berupa digital. Adanya kebutuhan pelatihan berkelanjutan di YAISGO Logistic dikarenakan teknologi terus berkembang maka pelatihan harus rutin agar karyawan mengikuti perkembangan dengan tujuan agar dapat beradaptasi. Adanya perubahan dan struktur kerja dapat menggantikan tugas dan posisi kerja sehingga diperlukan penyesuaian peran kerja terhadap suatu perusahaan.

### **Rumusan Masalah**

- Bagaimana pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di YAISGO Logistic mendukung proses transformasi digital dalam proses operasional logistic?
- Apa saja tantangan YAISGO Logistic dalam menyatukan digitalisasi, kesejahteraan, kinerja karyawan yang saling berhubungan?

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menggali pengetahuan atau merumuskan teori dengan mengacu pada hasil-hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal nasional, dan jurnal internasional (Waruwu, 2024). Berdasarkan pendekatan tersebut, penelitian ini menggunakan metode studi kasus pada perusahaan YAISGO Logistic. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi manajemen SDM dalam upaya meningkatkan kesejahteraan serta performa kerja karyawan pada masa transformasi digital. Peneliti memilih pendekatan ini dengan tujuan mendalami tentang proses, strategi, dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan

perusahaan guna berkompetitif di era digital, serta dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian berlokasi di kantor pusat YAISGO Logistic yang berada di Kota Batam, Kepulauan Riau. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Januari hingga Maret 2025.

### **Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data yang berasal dari dua sumber, yaitu:

- **Data Primer:**

Wawancara terstruktur dengan pihak manajemen HRD, kepala operasional, dan beberapa staf karyawan, di dalamnya berobservasi langsung terhadap sistem kerja, pengembangan karyawan, penggunaan teknologi digital, dan pola interaksi antar-karyawan.

- **Data Sekunder:**

Melihat dokumen internal perusahaan seperti laporan kinerja, absensi, SOP, manajemen sumber daya manusia (SDM), dan modul pelatihan digital. Referensi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jurnal dan artikel yang sesuai dengan fokus penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan Model Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahapan seperti, reduksi data yang berisirangkuman data hasil wawancara dan obeservasi, penyajian data seperti menyusun data dalam bentuk narasi deskriptif, yang berisi simpulan dan hasil dengan membandingkan data primer dan data sekunder.

### **Keabsahan Data**

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan perbandingan hasil wawancara, observasi, dokumentasi atau yang disebut dengan teknik triangulasi. Hal ini digunakan untuk memastikan konsistensi data.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan wawancara dengan pihak manajemen di YAISGO Logistic, bahwa perusahaan tersebut telah melakukan beberapa cara dan langkah yang efektif dalam mendukung transformasi digital yang diterapkan pada YAISGO Logistic. Langkah-langkah yang dilakukan YAISGO Logistic terlihat serius dalam mendukung transformasi digital pada perusahaan, karena adanya transformasi digital sistem pekerjaan lebih terarah. YAISGO Logistic mulai fokus mengembangkan kompetensi digital pada karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja. saat ini proses rekrutmen juga telah beralih ke sistem digital dari pengiriman berkas hingga wawancara. Selain itu, YAISGO Logistic juga mencari kandidat yang adaptif terhadap teknologi. Sistem sumber daya manusia (SDM) juga diterapkan melalui sebuah aplikasi yang mempermudah akses pekerjaan, serta pelayanan internal dan eksternal juga ditingkatkan.

#### **Adanya pengembangan kompetensi digital**

YAISGO Logistic menyadari bahwa transformasi digital tidak bisa terlepas dari SDM dari segi keberhasilan terhadap transformasi digital, perusahaan mengambil langkah mulai memfokuskan pada perkembangan digital. Transformasi digital, yang merupakan kelanjutan dari proses digitasi dan digitalisasi, melibatkan pemanfaatan teknologi seperti AI dan big data untuk mendukung efisiensi operasional serta pengambilan keputusan, di mana peran kepemimpinan menjadi krusial dalam mendorong perubahan organisasi menuju peningkatan kinerja dan layanan (Cahyarini, 2021). Di era globalisasi ini upaya untuk meningkatkan kualitas dan penguasaan kerja karyawan adalah dengan pelatihan dan pengembangan SDM (Wahyudi & dkk, 2023). YAISGO Logistic merancang pelatihan teknologi yang dilakukan, hal ini dapat megenal perangkat lunak manajemen logistik, serta pelatihan penggunaan analisis data untuk pengambilan keputusan dari perusahaan di YAISGO Logistic. Pelatihan digital ini bertujuan agar karyawan YAISGO Logistic tidak hanya sekedar tahu melainkan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Pengembangan kompetensi digital yang berkelanjutan juga dapat meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang siap beradaptasi dan siap menghadapi perubahan digital, pelatihan dapat membentuk budaya kerja berbasis teknologi dan setiap karyawan memiliki peran aktif untuk lebih berinovasi.

#### **Rekrutmen calon karyawan berbasis digital**

Dalam sebuah proses transformasi digital YAISGO Logistic mengatur dan merubah cara merekrut karyawan. Sebelumnya proses rekrutmen dilakukan secara manual dengan cara membagikan brosur dan membagikan tes tertulis, sedangkan sekarang perekrutan

beralih ke sistem digital dari pengiriman berkas melalui email sampai adanya wawancara yang dilakukan secara daring. Perubahan ini sejalan dengan konsep e-recruitment yang menjelaskan pemanfaatan teknologi digital, seperti situs karier dan platform profesional, untuk menggantikan metode perekrutan tradisional melalui otomatisasi dan penyederhanaan proses pencarian tenaga kerja (Surabaya, 2024). Perubahan ini berdampak cukup besar bagi perusahaan terutama peningkatan jangkauan. Salah satu strategi yang digunakan dalam rekrutmen digital adalah pemanfaatan media sosial seperti Instagram untuk menampilkan sisi menarik dari lingkungan kerja, seperti fasilitas, kegiatan tim, dan acara internal, agar lebih menarik bagi generasi milenial dan Gen Z yang menyukai konten visual dan pengalaman kerja yang inspiratif (Rizqi & Swasti, 2024). Dalam proses seleksi untuk memilih karyawan YAISGO Logistic juga mencari karyawan yang mau terbuka untuk belajar dan siap menghadapi tantangan digital, hal ini bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang tidak gagap teknologi dan mampu berkembang bersama dengan perusahaan di era digital. Langkah ini dapat mempersingkat waktu rekrutmen, tetapi juga dapat mengurangi biaya operasional sebelumnya cukup besar.

#### **Digitalisasi sistem manajemen sumber daya manusia (SDM)**

Menurut (Surachman, 2023) pekerjaan di organisasi kini telah bertransformasi secara signifikan melalui optimalisasi platform digital dalam pelaksanaan tugas, manajemen, komunikasi, dan pengaturan alur kerja, sehingga mengurangi ketergantungan pada proses manual. Sistem manajemen dalam sumber daya manusia (SDM) diterapkan oleh YAISGO Logistic yang berbasis teknologi. Pengelolaan karyawan di perusahaan tidak dilakukan secara manual melainkan melalui aplikasi HRIS (*Human Resource Information System*). Dengan sistem ini membantu perusahaan dalam proses absensi, penggajian, rekrutmen, dan penilaian kerja agar perusahaan dapat mengatur data karyawan. YAISGO Logistic juga melakukan pelayanan internal dan eksternal seperti menggunakan *chatbot*, *live chat* pada *website*, mempermudah pelanggan melacak paketnya melalui *website* atau aplikasi, dan *customer service* responsif di media sosial untuk menjawab pertanyaan pelanggan yang komplain. Hal ini bertujuan untuk memberikan respon yang cepat bagi karyawan maupun pelanggan agar tidak ada kejadian salah paham. Digitalisasi ini memberi dampak yang positif bagi karyawan dan pelanggan serta menjadikan manajemen sumber daya manusia (SDM) lebih efisien dan responsif. Melalui sistem ini, perusahaan dapat menjalankan operasional lebih terstruktur dan terkontrol. Data karyawan tersimpan rapi dan mudah diakses oleh pihak yang berkepentingan, sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan, terutama dalam hal penempatan, promosi, atau evaluasi performa. Penerapan

teknologi ini juga memperkuat pengawasan terhadap produktivitas kerja, sebab segala aktivitas yang berkaitan dengan SDM dapat dimonitor secara *real time*. Dari sisi komunikasi internal, kehadiran *platform* digital memungkinkan penyebaran informasi lebih cepat dan merata. Karyawan dapat menerima pengumuman penting tanpa harus melalui perantara, yang biasanya menimbulkan keterlambatan atau miskomunikasi. Selain itu, sistem ini juga membuka jalur *feedback* dua arah, di mana karyawan bisa menyampaikan aspirasi atau kendala langsung kepada HR melalui fitur yang telah disediakan. Dalam operasional harian, otomatisasi yang diterapkan turut mengurangi beban administratif yang sebelumnya dilakukan secara manual. Proses seperti approval cuti, lembur, dan klaim kini bisa dilakukan dalam hitungan menit. Kecepatan dan ketepatan ini menjadikan proses kerja jauh lebih praktis, serta mendorong karyawan untuk lebih mandiri dalam mengatur kebutuhan personal yang berkaitan dengan pekerjaan. Ketika jumlah karyawan bertambah, sistem tidak perlu dirombak total cukup dengan pengaturan yang disesuaikan. Hal ini menjadikan YAISGO Logistic lebih siap menghadapi ekspansi atau perubahan struktur organisasi ke depan. Dengan pendekatan ini, digitalisasi bukan lagi sekadar alat bantu, melainkan telah menjadi bagian dari budaya kerja yang mendorong perusahaan bergerak secara lebih dinamis dan profesional.

Dari hasil wawancara dengan HR dan beberapa karyawan, penulis mendapatkan informasi adanya beberapa tantangan yang terjadi pada YAISGO Logistic. Pertama terdapat tantangan dalam resistensi terhadap perubahan digital terutama dari karyawan dengan masa kerja lama biasanya cenderung sudah nyaman terhadap cara kerja manual, kesenjangan antar generasi juga memicu hadirnya konflik internal. Tantangan kedua yang dihadapi YAISGO Logistic adalah adanya ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan, digitalisasi menunjukkan hasil yang efektif dan efisien tetapi secara tidak langsung menambah beban kerja dan tekanan psikologis beberapa karyawan, terutama bagi kurir dan *staff* gudang. Keamanan data dan privasi juga menjadi tantangan bagi YAISGO Logistic, penggunaan teknologi monitoring dapat membantu kerja operasional tetapi menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti kebocoran data dan ancaman *cyber*.

### **Resistensi terhadap perubahan digital**

Resistensi ini menjadi hambatan YAISGO Logistic untuk menyatukan aspek-aspek. Sikap ini menjadi dampak negatif untuk membawa suatu perusahaan menjadi lebih baik dan berkembang (Lumbantoruan et al., 2021). Beberapa karyawan yang masa kerjanya lebih lama biasanya enggan untuk mengikuti perubahan, karyawan lama mempunyai alasan sudah nyaman dengan cara kerja mereka, hal ini menimbulkan ketidakpercayaan terhadap hal-hal

yang dilakukan dengan teknologi. Kesenjangan antar karyawan juga menjadi faktor adanya tantangan ini. Timbulnya persaingan antara karyawan lama yang melakukan pekerjaan dengan manual dan karyawan baru yang biasa di dominasi oleh kalangan milenial dan gen Z dengan kecakapan digital. Hal tersebut membuat ketegangan internal biasanya karyawan memiliki perasaan terasingkan, dengan adanya perasaan tersebut berakibat penurunan motivasi dan susahya berkolaborasi antar tim. Penerapan pendekatan komunikasi yang lebih terbuka digunakan YAISGO Logistic untuk menyelesaikan tantangan tersebut. Dengan adanya diskusi rutin membuat perusahaan dapat menciptakan ruang antar karyawan untuk saling memahami perbedaan sudut pandang. Manajemen berperan aktif dalam memberikan pemahaman tentang manfaat transformasi digital serta peningkatan kualitas kerja untuk peluang karir. Hal ini dilakukan secara persuasif, sehingga karyawan merasa dilibatkan dalam proses perubahan, bukan dipaksa untuk menyesuaikan diri. YAISGO Logistic juga menyusun strategi adaptasi secara bertahap, perusahaan memberikan waktu serta dukungan yang cukup bagi karyawan senior untuk mempelajari teknologi baru. Karyawan perlu terus didorong membangun budaya pembelajaran yang berkelanjutan, di mana peningkatan keterampilan dan kemampuan beradaptasi menjadi bagian dari keseharian mereka (Kompetensi, 2024).

### **Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja & kesejahteraan karyawan**

Meningkatkan daya saing dan efisiensi terhadap sistem, YAISGO Logistic turut serta dalam proses transformasi digital. Transformasi digital mewajibkan proses kerja yang lebih cepat dan produktif. Implementasinya adalah sistem pelacakan pengiriman real-time hal ini menuntut kurir untuk bekerja dalam keadaan terburu-buru, hal ini mengakibatkan tekanan psikologis bagi kurir. Selain itu, sistem pelaporan langsung kepada atasan atau pusat hal ini memungkinkan pemantauan kinerja karyawan digital tanpa mempertimbangkan apa yang menjadi kendala di lapangan seperti cuaca. Di sisi lain penggunaan *dashboard* kinerja digital ini menambah tekanan pada *staf* gudang dan kurir karena seluruh aktivitas tercatat yang berujung akan di evaluasi terus-menerus. Hal ini membuat karyawan merasa hal itu menciptakan ketimpangan antara tuntutan target digital dan kesejahteraan karyawan. Stres kerja yang muncul akibat beban kerja berlebih tidak hanya menimbulkan ketegangan, tetapi juga dapat mengurangi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Arisanti & Kusumayadi, 2023). Hal ini terjadi karena tekanan psikologis dan beban mental yang menguras energi dan fokus karyawan, sehingga produktivitas dan ketepatan kerja menjadi terganggu. Perusahaan perlu memelihara kinerja pegawai karena fluktuasi performa sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja (Hermawan, 2024).

Menjaga karyawan dengan tujuan agar fisik dan mental nya tetap stabil, terkontrol, sehat ddalam menjalankan tuugasnya merupakan pemeliharaan karyawan (Sofyandi 2008:182 dalam Purba, 2019).

YAISGO Logistic mulai menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja berbasis digital dan kesejahteraan karyawan. Langkah yang diambil adalah melakukan evaluasi ulang terhadap target operasional dan memperhitungkan variabel eksternal yang dapat memengaruhi performa kerja, seperti kondisi cuaca dan lalu lintas. *work life balance* diterapkan YAISGO Logistic melalui pemberian waktu istirahat yang cukup dan pengaturan jam kerja yang lebih realistis. Perusahaan mendorong budaya kerja yang lebih empatik dengan membekali para atasan kemampuan kepemimpinan yang responsif terhadap kondisi emosional dan fisik timnya.

### **Tantangan keamanan data dan privasi**

Perkembangan zaman yang semakin pesat telah memudahkan kita dalam mengakses berbagai hal. Dalam upaya menyatukan digitalisasi, kesejahteraan, dan karyawan hal ini menghadirkan tantangan bagi YAISGO Logistic terkait keamanan data dan privasi. Penggunaan teknologi seperti GPS dan aplikasi monitoring ini memang membantu mempermudah ketepatan pengiriman akan tetapi sistem ini juga mengumpulkan data lokasi hingga jam kerja karyawan. Jika hal tersebut tidak dikelola dengan benar oleh perusahaan maka karyawan akan merasa di awasi secara berlebihan sampai hal itu menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Tidak hanya dari sisi internal, tantangan eksternal pun turut memengaruhi stabilitas sistem perlindungan data. Serangan siber kini semakin kompleks dan sulit diprediksi. Perusahaan perlu terus memperbarui perangkat keamanan agar mampu mendeteksi dan menangkal berbagai bentuk ancaman seperti malware, *phishing*, atau bahkan manipulasi data pengiriman. Ini membutuhkan investasi berkelanjutan, baik dari segi perangkat maupun pelatihan teknis yang memadai. Negara-negara kini tengah memperketat regulasi dan memperkenalkan sanksi tegas seperti kewajiban pelaporan insiden, penunjukan petugas perlindungan data, serta audit dan denda sebagai respons atas maraknya kebocoran data yang disebabkan oleh implementasi sistem yang buruk, infrastruktur keamanan yang lemah, minimnya enkripsi, dan kurangnya kontrol akses baik di sektor swasta maupun pemerintahan (Yel & Nasution, 2022). Kemudian, kekhawatiran atas potensi penyalahgunaan data juga menjadi hal yang patut diwaspadai. Apabila tidak ada regulasi internal yang ketat, informasi pribadi milik karyawan maupun pelanggan bisa saja disalahgunakan oleh pihak tidak bertanggung jawab, baik secara sengaja maupun tidak disengaja. Salah satu persoalan yang juga muncul adalah lemahnya kesadaran

digital di tingkat individu. Kurangnya pelatihan mengenai etika penggunaan sistem berbasis daring membuat beberapa pegawai rentan terhadap praktik yang membahayakan integritas informasi. Misalnya, membuka tautan mencurigakan melalui email kerja atau membagikan akses akun ke pihak lain tanpa verifikasi. Situasi ini bisa membuka celah yang sangat berisiko terhadap sistem internal. Apabila risiko tersebut benar terjadi, dampaknya bukan hanya bagi perusahaan secara operasional, tetapi juga dapat memengaruhi reputasi dan rasa aman seluruh karyawan. Maka dari itu, kebijakan kontrol akses, audit sistem berkala, serta pemantauan aktivitas digital menjadi aspek penting dalam pencegahan. Kompleksitas regulasi perlindungan informasi juga menyulitkan proses adaptasi bagi perusahaan yang tengah berkembang. Sering kali, aturan berubah cepat seiring dengan perkembangan teknologi, sementara perusahaan harus tetap menjaga konsistensi layanan. Di sinilah dibutuhkan fleksibilitas dalam menerjemahkan kebijakan keamanan ke dalam praktik kerja harian yang mudah dipahami seluruh tim, dari level eksekutif hingga operasional. Membangun budaya digital yang inklusif menjadi solusi agar seluruh elemen organisasi memiliki tanggung jawab yang sama dalam menjaga informasi. Oleh karena itu menurut (Manurung, 2024) inovasi teknologi dan perlindungan privasi data harus berjalan seimbang. Akhirnya, keberhasilan dalam menjaga kerahasiaan dan integritas data sangat bergantung pada keseimbangan antara teknologi, kebijakan, dan kesadaran sumber daya manusia itu sendiri. Tanpa adanya pemahaman yang utuh dari ketiga elemen tersebut, maka digitalisasi justru dapat menjadi sumber masalah baru di dalam perusahaan.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Transformasi digital di Y AISGO Logistic telah berjalan efektif melalui peltihan digital seperti rekrutmen online dan sistem manajemen SDM berbasis teknologi. Hal-hal tersebut berdampak positif bagi perusahaan. Kepuasan kerja, kompensasi, serta motivasi saling berkaitan dan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, di antara ketiga faktor tersebut, motivasi menempati posisi paling berpengaruh artinya karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi itu lebih mudah menyesuaikan diri serta mampu menunjukkan performa kerja yang optimal. Penting bagi manajemen perusahaan untuk menciptakan sistem kerja yang seimbang antara pencapaian target dan pemeliharaan kondisi fisik maupun psikologis karyawaan. Di balik banyaknya kemajuan dalam upaya pengelolaan manajemen SDM untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan di era transformasi digital, masih terdapat beberapa tantangan penting. Tantangan utama meliputi resistensi sebagian karyawan, adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan akibat tekanan

sistem digital, serta kekhawatiran terhadap privasi dan keamanan data. Tantangan ini menunjukkan bahwa tidak hanya karena teknologi, pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan transformasi digital.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan sebaiknya lebih responsif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam hal motivasi kerja. Pemberian penghargaan, peluang pengembangan karier, serta adanya suasana kerja yang mendukung dapat menjadi cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, sistem kompensasi perlu dievaluasi secara berkala agar tetap adil dengan kontribusi karyawan. Berkembangnya transformasi digital, pengelolaan SDM yang adaptif dan partisipatif yang berbasis teknologi menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi perubahan. Tidak lupa untuk memperkuat komunikasi internal, memberikan pelatihan digital secara berkelanjutan, serta menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan. Hal-hal ini harus dikelola secara terpadu dan berkesinambungan, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan di era digital ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada YAISGO Logistic atas dukungan, kerja sama, dan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan.

## REFERENSI

- Arisanti, D., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Tarakan Mitra Pt. Pln (Persero) Ulp Woha. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 01–10. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2141>
- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Hukum, F. (n.d.). *Analisis Hukum tentang Kebijakan Privasi Data di Era Digital Tumpak Yeheskiel Manurung*. 1–9.
- Kompetensi, D. A. N. A. (2024). *PENGEMBANGAN SDM DI ERA DIGITAL : TRANSFORMASI*. 2(11).

- Lumbantoruan, C. M., Tewel, B., & Lumintang, G. (2021). Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Resistensi Terhadap Perubahan Organisasi Di PT. Pertamina ( Persero ) Integrated Terminal Bitung. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 9(1), 914–923. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32637>
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18, 150–162. <https://doi.org/10.54367/jmb.v18i2.427>
- Putra, T. W. A., Solechan, A., & Hartono, B. (2023). Transformasi Digital Pada UMKM Dalam Meningkatkan Daya Saing Pasar. *Jurnal Informatika Upgris*, 9(1), 7–12. <https://doi.org/10.26877/jiu.v9i1.15096>
- Rizqi, M. W., & Swasti, I. K. (2024). *IMPLEMENTASI PEMANFAATAN MEDIA SOSIAL INSTAGRAM DALAM*. 12, 177–183.
- Surabaya, U. M. (2024). *Rekrutmen SDM di Era Digital Pada Industri Pertambangan*.
- Surachman, R. (2023). Digitalisasi Pengelolaan Sdm Dalam Skenario Kontemporer. *Intelektiva*, 5(3), 47–51. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/1000/753>
- Uyun, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Wahyudi, A., & dkk. (2023). Keterampilan yang Dimiliki oleh Tenaga Kerja dengan Tuntutan Teknologi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111.
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198–211. <https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i2.236>
- Yel, M. B., & Nasution, M. K. M. (2022). Keamanan Informasi Data Pribadi Pada Media Sosial. *Jurnal Informatika Kaputama (JIK)*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.59697/jik.v6i1.144>