

Pemberdayaan Karyawan Melalui Program Inovasi Digital: Studi Literatur

Deddy Junaedi^{1*}, Dela Apriliasaidah², Ledi Diana Agustin³, Fathimah Nur Aini⁴, Tutik Handayani⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Ekonomi, Universitas Nurul Jadid, Indonesia

Surat-e: deddyjuna87@gmail.com

ABSTRACT

In the business world, it is difficult to remain innovative and competitive in today's digital era. The aim of this research is to see how digital innovation can encourage employees to increase company efficiency and productivity. This research collects and analyzes various sources about the relationship between employee empowerment and digital innovation. The research results show that digital innovations, such as communication tools and collaboration platforms, increase employee creativity, collaboration and participation. Additionally, technology-based training improves performance and helps employees adapt. To gain a competitive advantage in the market, companies must implement employee empowerment and digital innovation strategies. These results provide important knowledge about human resource management on how to create an empowering and innovative work environment.

ABSTRAK

Dalam dunia Bisnis sulit untuk tetap inovatif dan kompetitif di era digital saat ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana inovasi digital dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber tentang hubungan antara pemberdayaan karyawan dan inovasi digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi digital, seperti alat komunikasi dan platform kolaborasi, meningkatkan kreativitas, kolaborasi, dan partisipasi karyawan. Selain itu, pelatihan berbasis teknologi meningkatkan kinerja dan membantu karyawan menyesuaikan diri. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif di pasar, perusahaan harus menerapkan strategi pemberdayaan karyawan dan inovasi digital. Hasil ini memberikan pengetahuan penting tentang manajemen sumber daya manusia tentang bagaimana membuat lingkungan kerja yang memberdayakan dan inovatif.

ARTICLE HISTORY

Received: 31 Desember 2024

Accepted: 2 Januari 2025

Published: 2 Januari 2025

KEYWORDS:

Innovation; Digital; Employee Performance.

KATA KUNCI

Inovasi, Digital, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di dunia digital saat ini, dunia usaha dituntut untuk tetap inovatif dan kompetitif. Melatih karyawan melalui inovasi digital adalah salah satu strategi terpenting untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Pemberdayaan karyawan tidak hanya fokus pada aspek fisik tetapi juga mencakup otonomi, pengembangan keterampilan, dan kesadaran akan kontribusinya, yang semuanya dapat ditingkatkan secara digital. Sumber Daya Manusia Peran sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan bisnis. Performa kerja terbaik seorang karyawan sangat penting dalam cara mereka diperlakukan. Dalam

konteks ini, inovasi digital berperan sebagai alat untuk meningkatkan kolaborasi dan keterampilan karyawan. Teknologi digital memungkinkan karyawan untuk terlibat lebih aktif dalam pertukaran dan berbagi ide, sehingga dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi. Inovasi digital, seperti platform kolaborasi dan alat komunikasi, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinteraksi dan bertukar pengetahuan dengan lebih efektif.

Tujuan penelitian adalah untuk mengkaji bagaimana inovasi digital dapat meningkatkan pemberdayaan karyawan dalam organisasi, menentukan dampak pelatihan berbasis teknologi digital terhadap kinerja dan produktivitas karyawan, mengeksplorasi hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan implementasi inovasi digital dalam konteksnya dari ketenagakerjaan karyawan. memberdayakan, mengembangkan rekomendasi bagi organisasi dalam menerapkan strategi yang membantu karyawan melalui inovasi digital mendapatkan keunggulan kompetitif dan mengembangkan kerangka kerja yang jelas untuk memahami interaksi antara inovasi, digitalisasi, dan kinerja karyawan.

Transformasi digital juga berperan penting dalam pengembangan karyawan. Proses ini melibatkan pengembangan teknologi baru yang tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional namun juga menciptakan peluang bagi karyawan untuk belajar dan berkembang. Dukungan manajemen yang tepat dan pelatihan penggunaan teknologi baru dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan memudahkan mereka beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, perusahaan yang mendukung pendidikan ekologi akan lebih siap menghadapi fluktuasi pasar.

Institusi yang mendorong pemberdayaan sangat penting bagi keberhasilan inisiatif ini. Perusahaan harus menciptakan lingkungan di mana kerja sama tim, saling menghormati, dan penghargaan atas kontribusi karyawan merupakan bagian dari nilai-nilai inti organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan karyawan melalui inovasi digital tidak hanya menjadi strategi manajemen tetapi juga merupakan kebutuhan strategis bagi dunia usaha untuk bertahan dan berkembang di era digital. Melalui pendekatan ini, dunia usaha dapat menciptakan era yang lebih inovatif, lebih tangguh dan cepat beradaptasi terhadap perubahan zaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan pustaka untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber terkait pemberdayaan karyawan dan inovasi digital. Pendekatan ini bersifat kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup semua literatur yang membahas hubungan antara pemberdayaan karyawan dan inovasi digital, termasuk artikel, buku, laporan penelitian, dan dokumen. Sementara itu, pemilihan sampel dilakukan dengan menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi. Artikel yang dipilih harus memuat sejumlah artikel yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir. Keduanya berasal dari jurnal yang diakui dan ditinjau oleh rekan sejawat. Dan bagian ketiga berkaitan dengan topik dan berkontribusi terhadap peningkatan pemahaman pemberdayaan karyawan melalui inovasi digital.

Teknik pengumpulan data pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah identifikasi kata kunci, khususnya menggunakan kata kunci seperti “pemberdayaan karyawan”, “inovasi digital”, “sumber daya manusia teknologi” dan “keterlibatan karyawan” untuk mencari dokumen. Yang kedua adalah pencarian database, khususnya pencarian database akademik seperti Google Scholar, JSTOR, ProQuest dan SpringerLink. Langkah terakhir adalah pengumpulan data, khususnya mengunduh dan menyimpan artikel, buku, dan laporan yang relevan. Gunakan alat manajemen referensi (seperti Mendeley atau EndNote) untuk mengatur materi yang Anda temukan.

Analisis data dalam penelitian ini meliputi kategorisasi yaitu pengorganisasian informasi berdasarkan tema-tema utama seperti konsep dasar pemberdayaan pegawai, peran inovasi digital dalam pemberdayaan pegawai, dan peran inovasi digital dalam pemberdayaan pegawai. karyawan, dampak program inovasi digital bagi karyawan. Sintesis menggabungkan hasil dari berbagai sumber untuk menciptakan informasi yang

komprehensif. Analisis naratif yaitu menggunakan pendekatan naratif untuk menjelaskan hasil yang diperoleh, menekankan pada pola dan hubungan yang muncul dari materi.

Keabsahan penelitian dipastikan melalui rekonsiliasi sumber, yaitu menjamin keabsahan data dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber. Dan peer review, artinya mengundang peneliti lain untuk memberikan masukan terhadap analisis dan interpretasi data, untuk meminimalkan bias.

PUSTAKA

A. Inovasi

Inovasi merupakan proses pengembangan ide-ide baru yang dapat menghasilkan produk, layanan, atau proses yang lebih baik. Menurut Schilling (2020), inovasi tidak hanya terbatas pada produk baru, tetapi juga mencakup peningkatan terhadap produk yang sudah ada dan pengembangan proses yang lebih efisien. Inovasi dapat menjadi pendorong utama bagi pertumbuhan ekonomi dan daya saing perusahaan di pasar global (Tidd Bessant, 2021).

B. Digitalisasi

Digitalisasi mengacu pada integrasi teknologi digital dalam semua aspek bisnis, yang mengubah cara organisasi beroperasi dan memberikan nilai kepada pelanggan. Menurut Verhoef et al. (2021), digitalisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memungkinkan perusahaan untuk merespons perubahan pasar dengan lebih cepat. Selain itu, digitalisasi juga mendukung pengambilan keputusan berbasis data

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Salanova et al. (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan inovatif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah alat konseptual yang membantu peneliti memahami hubungan antara variabel dalam studi mereka. Dalam konteks inovasi dan digitalisasi, kerangka pemikiran dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rahi et al. (2022), pemahaman yang jelas tentang hubungan ini penting untuk merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Kerangka berfikir menurut Sugiyono (2011:60) merupakan sintesa dari teori-teori yang biasa digunakan dalam penelitian sehingga dapat menjelaskan secara operasional variabel yang diteliti, menunjukkan pengaruh antara variabel pada berbagai populasi atau yang berbeda. Dalam kerangka pemikiran penelitian ini variabel-variabel yang diteliti adalah Inovasi (X1), Digitalisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y), dimana inputnya adalah visi, misi perusahaan, SDM, sarana dan prasarana perusahaan, prosedur dan customer kemudian prosesnya adalah indikator dari variabel Inovasi (X1) dan indikator dari variabel Digitalisasi (X2), kemudian outputnya adalah indikator dari variabel kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang menganalisis literatur tentang manajemen sumber daya manusia digital dengan fokus pada kemampuan digital dan kinerja karyawan (Sangaji, R. C., Setyaning, A. N. A., dan Marsasi, E. G., 2023). Digitalisasi memberikan keuntungan yang beragam bagi sumber daya manusia (SDM) dan berperan dalam meningkatkan tingkat keberhasilan organisasi. Contoh-contoh dari manfaat ini mencakup informasi, komunikasi, kolaborasi, berpikir kritis, kreativitas, dan pemecahan masalah. Berdasarkan tinjauan literatur, karyawan yang memiliki akses ke sistem informasi melalui proses digital dianggap memiliki kinerja yang lebih baik. Proses SDM serta alat pengembangan organisasi strategis sangat terbantu oleh sistem informasi SDM.

Dalam konteks ini, teknologi mendorong pemerataan fasilitas, layanan, dan analisis keputusan berbasis teknologi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Strohmeier (2020) dalam "Digital Human Resource Management: A Conceptual Clarification" menjelaskan bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) digital mengubah interaksi organisasi dengan karyawan. Inovasi digital memungkinkan akses cepat ke informasi, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, serta mendukung pengembangan keterampilan melalui pelatihan yang dipersonalisasi. Teknologi digital juga memberikan saluran untuk umpan balik yang lebih efektif, sehingga karyawan merasa didengar dan terlibat. Dengan memberdayakan karyawan melalui alat digital, organisasi dapat mendorong inovasi dan kreativitas, menciptakan lingkungan kerja yang lebih memberdayakan di mana karyawan merasa lebih terlibat dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nida Nur Fauziah dan Ratri Wahyuningtyas (2020). Menunjukkan bahwa implementasi inovasi digital di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) untuk menganalisis data dari 147 karyawan. Hasilnya mengindikasikan bahwa inovasi digital meningkatkan kinerja dalam perspektif keuangan, konsumen, proses bisnis internal, serta pertumbuhan dan pembelajaran. Disarankan agar perusahaan memperbaiki kualitas sistem ERP untuk mendukung optimalisasi kinerja. Dari hasil analisis, disarankan agar perusahaan melakukan peningkatan kualitas sistem ERP dengan melengkapi fitur-fitur yang ada, meningkatkan standar sistem, melakukan perawatan secara berkala, serta memperbaiki tampilan sistem. Hal ini penting untuk memastikan bahwa inovasi digital dapat berfungsi maksimal dan mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Imeldan dan Sabeli Aliya dalam Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS) (2024). Menunjukkan bahwa transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan UMKM songket di Kota Palembang. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai P Values pada Transformasi digital memiliki nilai $0,000 < \text{lebih kecil}$ dibandingkan dengan ketentuan nilai P Value sebesar 0,05. Sehingga, menegaskan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara transformasi digital dan peningkatan kinerja karyawan

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa inovasi digital memainkan peran penting dalam pemberdayaan karyawan dan peningkatan kinerja organisasi. Inovasi, melalui penggunaan alat komunikasi dan platform kolaborasi, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan. Pelatihan berbasis teknologi terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan yang terjadi di tempat kerja.

Penggunaan teknologi digital, seperti alat komunikasi dan platform kolaborasi, terbukti mampu: Meningkatkan kreativitas, kolaborasi, dan partisipasi karyawan, Mempermudah adaptasi karyawan terhadap perubahan melalui pelatihan berbasis teknologi, Mendukung pengembangan keterampilan individu dan organisasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih memberdayakan.

Penerapan strategi pemberdayaan berbasis inovasi digital tidak hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga keharusan bagi perusahaan untuk memperoleh keunggulan kompetitif di era digital. Dengan demikian, perusahaan yang berhasil mengintegrasikan inovasi digital dalam manajemen sumber daya manusia akan lebih siap menghadapi tantangan pasar dan mendorong pertumbuhan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Aliya and W. D. Darmawan, "Pengaruh transformasi digital dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel," *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, vol. 4, no. 5, pp. 870-875, 2024. <https://doi.org/10.47233/jebs.v4i5.2009>
- [2] D. Septian, "Inovasi Teknologi Digital dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Dispenduk Kota Bandung (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, vol. 5, no. 3, pp. 234-242, 2023. [Online]. <https://doi.org/10.>
- [3] D. Metris and A. Priambodo, "Literasi Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening," *Bisman: The Journal of Business and Management*, vol. 6, no. 3, pp. 719-727, 2023.
- [4] N. N. Fauziah and R. Wahyuningtyas, "Pengaruh Implementasi Inovasi Digital terhadap Kinerja Perusahaan Berdasarkan Persepsi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang)," *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, vol. 4, no. 9, pp. 1378–1392, 2020. <http://e-jurnalmitramanajemen.com>
- [5] R. L. Irfandani, A. Arin, and Suwandi, "Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Pembantu Jamblang – Cirebon," *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi*, vol. 2, no. 2, pp. 48–57, 2023. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1501>
- [6] I. Imelda and S. Aliya, "Pengaruh transformasi digital terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UMKM songket Kota Palembang," *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, vol. 4, no. 5, pp. 1238–1245, 2024. <https://doi.org/10.47233/jebs.v4i5.2116>
- [7] S. Lucky and A. H. Ramli, "Pengaruh kepemimpinan digital dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi pada industri manufaktur," *Journal of Economics and Business UBS*, vol. 13, no. 1, pp. 282-287, 2024. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1501>
- [8] A. Mayasari, "Peran transformasi digital dan inovasi terhadap kinerja organisasi pada sekolah Yayasan Marsudirini Cabang Yogyakarta," *Journal on Education*, vol. 5, no. 4, pp. 16659-16672, 2023. <http://jonedu.org/index.php/joe>
- [9] M. A. Alwy, "Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya," *Sibatik Journal*, vol. 1, no. 10, pp. 2265-2272, 2022. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- [10] A. F. Nugraha, R. Wahyuningtyas, and F. P. Sari, "The Importance of Digital Innovation and Its Association with Workloads and Job Satisfaction," *Journal of Southwest Jiaotong University*, vol. 57, no. 3, pp. 505–509, 2022. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.3.41>
- [11] M. F. Shidqi, I. Darmastuti, and B. S. Wicaksono, "Pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang)," *Diponegoro Journal of Management*, vol. 12, no. 1, pp. 1–7. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [12] S. Strohmeier, "Digital human resource management: A conceptual clarification," *German Journal of Human Resource Management*, vol. 34, no. 3, pp. 345–365, 2020. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>