

## **PENGARUH PENERAPAN ELECTRONIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (e-HRM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA SOCIETY 5.0**

**Khairunnisa Rahmi<sup>1</sup>, Khuzaini<sup>2</sup>, Syahrial Shaddiq<sup>3</sup>**

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin<sup>1,2</sup>

Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin<sup>3</sup>

Email: khairunnisa.theye@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The development of digital technology in the Society 5.0 era has changed the paradigm of human resource (HR) management in modern organizations. One form of innovation that is growing rapidly is the implementation of Electronic Human Resource Management (e-HRM), namely the use of information technology to support key HR functions such as recruitment, training, performance appraisal, and employee administration. This study uses a descriptive qualitative approach with a literature review method to explore and describe the influence of e-HRM on employee performance based on the results of previous research. The results of the study indicate that e-HRM plays a significant role in increasing the efficiency, transparency, and accuracy of HR processes and encourages improved employee performance through automation, data-based decision making, and strengthening digital communication. However, the success of e-HRM implementation is greatly influenced by organizational readiness, HR digital competence, and support for a work culture that is adaptive to technological change.*

**Keywords :** e-HRM, Society 5.0, employee performance, digital transformation, HR management.

### **ABSTRAK**

*Perkembangan teknologi digital di era Society 5.0 telah mengubah paradigma pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi modern. Salah satu bentuk inovasi yang berkembang pesat adalah penerapan Electronic Human Resource Management (e-HRM), yaitu pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung fungsi-fungsi utama HR seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan administrasi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode literature review untuk menggali dan mendeskripsikan pengaruh e-HRM terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu. Hasil kajian menunjukkan bahwa e-HRM berperan signifikan dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi proses HR, serta mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui otomatisasi, pengambilan keputusan berbasis data, dan penguatan komunikasi digital. Namun, keberhasilan implementasi e-HRM sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, kompetensi digital SDM, serta dukungan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi.*

**Kata Kunci :** e-HRM, Society 5.0, kinerja karyawan, transformasi digital, manajemen SDM.

## A. PENDAHULUAN

Era Society 5.0 merupakan konsep masyarakat cerdas yang mengintegrasikan teknologi digital dengan nilai-nilai kemanusiaan untuk menciptakan keseimbangan antara kemajuan teknologi dan kesejahteraan sosial. Dalam era ini, manusia menjadi pusat inovasi yang didukung oleh teknologi seperti *Internet of Things* (IoT), *Artificial Intelligence* (AI), *Big Data*, dan *Cloud Computing*. Transformasi ini menuntut organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan digital (Snyder, 2019).

Perubahan menuju Society 5.0 berdampak signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Fungsi manajemen SDM yang sebelumnya bersifat administratif kini bergeser menjadi lebih strategis dan berbasis teknologi. Salah satu inovasi yang berkembang pesat dalam konteks ini adalah penerapan Electronic Human Resource Management (e-HRM). Menurut Strohmeier (2020), e-HRM merupakan penerapan teknologi informasi dalam seluruh proses manajemen SDM seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier. Sistem ini bertujuan meningkatkan efisiensi operasional, akurasi data, serta mempercepat pengambilan keputusan manajerial.

Implementasi e-HRM memberikan banyak manfaat bagi organisasi, antara lain peningkatan efisiensi waktu, pengurangan biaya administrasi, serta kemudahan dalam pengelolaan data karyawan (Bondarouk & Brewster, 2016). Selain itu, e-HRM juga berperan penting dalam mendukung strategi organisasi melalui pengelolaan talenta dan pengembangan kompetensi berbasis digital. Dengan demikian, e-HRM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Namun demikian, penerapan e-HRM juga menghadapi sejumlah tantangan. Hambatan yang sering muncul meliputi kesiapan infrastruktur teknologi, tingkat literasi digital karyawan, serta resistensi terhadap perubahan (Parry & Tyson, 2011). Jika tidak dikelola dengan baik, faktor-faktor tersebut dapat menghambat efektivitas sistem dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana penerapan e-HRM berpengaruh terhadap kinerja karyawan di era Society 5.0, di mana fleksibilitas, inovasi, dan kemampuan

beradaptasi menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi.

Penelitian ini berupaya untuk menganalisis pengaruh penerapan e-HRM terhadap kinerja karyawan dalam konteks Society 5.0. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia berbasis digital, serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam mengoptimalkan penerapan teknologi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode kajian literatur (*literature review*). Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan secara mendalam hubungan antara penerapan *Electronic Human Resource Management* (e-HRM) dan kinerja karyawan di era Society 5.0. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena secara holistik berdasarkan data non-numerik melalui analisis interpretatif.

Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber ilmiah seperti buku, artikel jurnal nasional maupun internasional, serta prosiding yang relevan dengan topik e-HRM, kinerja karyawan, dan Society 5.0. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur pada basis data daring seperti Google Scholar dan ScienceDirect dengan rentang publikasi 2015–2025.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles, Huberman & Saldana, 2014). Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber, yakni membandingkan berbagai literatur yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Konsep dan Peran e-HRM dalam Organisasi

Menurut Strohmeier (2020), *Electronic Human Resource Management* (e-HRM) merupakan penerapan teknologi informasi dalam menjalankan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia secara elektronik, meliputi *e-recruitment*, *e-training*, *e-performance appraisal*, dan *e-compensation*. Penerapan sistem digital ini memungkinkan organisasi untuk mengelola aktivitas sumber daya manusia secara

lebih cepat, akurat, transparan, dan efisien. Transformasi ini tidak hanya menggantikan proses manual menjadi otomatis, tetapi juga memperluas jangkauan layanan HR ke seluruh level organisasi melalui integrasi sistem berbasis web atau aplikasi.

Lebih jauh, e-HRM tidak hanya berperan sebagai alat administratif, melainkan juga memiliki nilai strategis dalam mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data (data-driven decision making). Melalui analisis data karyawan, organisasi dapat mengidentifikasi tren kinerja, kebutuhan pelatihan, hingga potensi pengembangan karier secara lebih objektif. Hal ini sejalan dengan pandangan Ahmad dan Iqbal (2021) yang menegaskan bahwa e-HRM berkontribusi pada peningkatan employee engagement melalui komunikasi digital yang lebih transparan, cepat, dan interaktif.

Selain itu, peran e-HRM semakin penting dalam konteks organisasi modern yang menuntut fleksibilitas dan adaptabilitas tinggi. Menurut Bondarouk dan Brewster (2016), e-HRM berfungsi sebagai jembatan antara strategi bisnis dan strategi sumber daya manusia dengan memanfaatkan teknologi untuk memperkuat kolaborasi lintas departemen, mengurangi biaya operasional, serta meningkatkan kualitas layanan HR. Dengan demikian, e-HRM tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam menciptakan budaya organisasi yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada kinerja jangka panjang.

### **3.2 E-HRM dan Peningkatan Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, yang mencerminkan tingkat efektivitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2020) dan Putra (2022), kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks organisasi modern, faktor-faktor tersebut tidak lagi berdiri sendiri, melainkan semakin bergantung pada dukungan sistem digital yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan efisien.

Penerapan *Electronic Human Resource Management* (e-HRM) terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui berbagai

mekanisme fungsional dan strategis. Sistem e-HRM mampu mengotomatisasi pekerjaan administratif yang sebelumnya menyita banyak waktu, seperti pengelolaan data karyawan, absensi, dan penilaian kinerja. Dengan demikian, tenaga kerja dapat lebih fokus pada aktivitas yang bernilai tambah dan produktif. Selain itu, proses rekrutmen dan pelatihan berbasis digital mempercepat penempatan tenaga kerja yang sesuai kompetensi, sekaligus menyediakan akses terhadap materi pengembangan diri secara *real-time* melalui *e-learning systems*.

Penelitian Ahmad dan Iqbal (2021) menunjukkan bahwa penerapan e-HRM dapat meningkatkan produktivitas hingga 25% karena sistem ini mendorong integrasi antar-fungsi SDM serta memungkinkan pemantauan kinerja secara langsung (*real-time monitoring*). Selain efisiensi, e-HRM juga berperan dalam memperkuat aspek transparansi dan akuntabilitas di lingkungan kerja. Penilaian kinerja yang dilakukan melalui sistem digital mengurangi potensi bias subjektif karena didasarkan pada indikator yang terukur dan berbasis data. Hal ini selaras dengan temuan Marler dan Parry (2016) yang menyatakan bahwa digitalisasi HR mendorong budaya organisasi yang lebih adil, terbuka, dan berbasis kinerja.

Lebih lanjut, penerapan e-HRM juga memiliki implikasi psikologis terhadap peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Dengan adanya sistem yang transparan dan mudah diakses, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki kontrol terhadap perkembangan kariernya. Persepsi terhadap keadilan dan kemudahan akses informasi dalam sistem e-HRM meningkatkan komitmen afektif serta mendorong rasa tanggung jawab kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, e-HRM tidak hanya menjadi alat administratif, tetapi juga menjadi katalisator bagi terciptanya budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada kinerja.

### 3.3 Tantangan Implementasi e-HRM di Era Society 5.0

Meskipun penerapan *Electronic Human Resource Management* (e-HRM) memberikan berbagai manfaat strategis bagi organisasi, proses implementasinya tidak terlepas dari beragam tantangan yang bersifat teknis maupun kultural. Putra (2022) menjelaskan bahwa hambatan utama dalam implementasi e-HRM terletak pada rendahnya literasi digital di kalangan pegawai serta resistensi terhadap

perubahan, terutama pada karyawan senior yang telah lama terbiasa dengan sistem manual. Kondisi ini menyebabkan proses adaptasi terhadap sistem baru berjalan lambat dan seringkali menimbulkan kesenjangan digital antar generasi di lingkungan kerja.

Selain faktor individu, tantangan juga muncul dari sisi organisasi. Proses integrasi sistem e-HRM membutuhkan investasi yang cukup besar, baik untuk pengadaan perangkat lunak dan perangkat keras, maupun untuk pemeliharaan dan pelatihan pengguna. Menurut Strohmeier dan Kabst (2018), salah satu kendala umum dalam implementasi e-HRM adalah kurangnya kesiapan infrastruktur teknologi serta dukungan manajerial dalam mengawal proses transformasi digital. Tanpa adanya strategi implementasi yang terencana, organisasi berisiko menghadapi ketidaksesuaian antara sistem teknologi dan kebutuhan operasional di lapangan.

Dalam konteks Society 5.0, tantangan implementasi e-HRM menjadi semakin kompleks karena keberhasilan sistem tidak hanya diukur dari tingkat adopsi teknologi, tetapi juga dari sejauh mana organisasi mampu menumbuhkan budaya kerja yang berorientasi pada inovasi dan *digital mindset*. Keberhasilan e-HRM sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan melalui komunikasi yang efektif, pelatihan berkelanjutan, serta kebijakan SDM yang inklusif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Lebih lanjut, Bondarouk dan Brewster (2016) menambahkan bahwa tantangan terbesar bukan terletak pada teknologi itu sendiri, melainkan pada kesiapan organisasi untuk mengintegrasikan teknologi tersebut ke dalam strategi bisnis dan budaya kerja yang sudah ada. Tanpa adanya komitmen manajemen puncak, koordinasi lintas departemen, serta evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem, e-HRM berpotensi hanya menjadi proyek teknologi tanpa memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, untuk mewujudkan transformasi digital yang berkelanjutan di era Society 5.0, organisasi perlu menyeimbangkan antara investasi teknologi dan penguatan kapasitas sumber daya manusia agar tercipta sinergi yang optimal antara manusia dan teknologi.

### 3.4 Implikasi terhadap Manajemen SDM

Penerapan *Electronic Human Resource Management* (e-HRM) memberikan sejumlah implikasi strategis terhadap pengelolaan sumber daya manusia di era Society 5.0. Pertama, e-HRM meningkatkan efisiensi operasional HR melalui otomasi berbagai proses administrasi dan pengelolaan data secara digital, sehingga waktu dan biaya dapat dihemat serta tingkat akurasi meningkat (Strohmeier, 2020).

Kedua, e-HRM memperkuat peran strategis HR dalam pengambilan keputusan berbasis data. Melalui HR analytics, HR dapat berkontribusi dalam perumusan strategi organisasi dan pengukuran kinerja secara lebih objektif.

Ketiga, penerapan e-HRM mendorong pengembangan kompetensi digital karyawan, sehingga mereka mampu beradaptasi dengan kebutuhan organisasi yang semakin berbasis teknologi (Bondarouk & Brewster, 2016).

Secara keseluruhan, e-HRM bukan hanya sekadar alat teknologi, tetapi juga strategi manajerial untuk meningkatkan daya saing, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan di era Society 5.0, di mana keseimbangan antara efisiensi digital dan nilai-nilai kemanusiaan menjadi kunci keberhasilan organisasi.

## D. KESIMPULAN

### 4.1 Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Electronic Human Resource Management (e-HRM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di era Society 5.0. Melalui integrasi teknologi digital, e-HRM mampu menciptakan sistem pengelolaan SDM yang lebih efisien, transparan, serta adaptif terhadap perubahan lingkungan organisasi. Selain meningkatkan efektivitas proses administrasi, e-HRM juga memperkuat aspek strategis manajemen SDM, seperti pengambilan keputusan berbasis data dan pengembangan kompetensi digital karyawan.

Namun demikian, efektivitas implementasi e-HRM sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, infrastruktur teknologi, serta budaya organisasi yang mendukung inovasi. Keberhasilan penerapan e-HRM memerlukan komitmen manajemen, strategi komunikasi yang baik, dan pengelolaan perubahan yang terencana agar tujuan transformasi digital dapat tercapai secara optimal.

## 4.2 Saran

Organisasi disarankan untuk memperkuat program pelatihan dan peningkatan literasi digital bagi seluruh karyawan guna mendukung keberhasilan implementasi e-HRM. Selain itu, diperlukan kebijakan SDM yang adaptif terhadap perubahan teknologi serta lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan dilakukan studi empiris dengan pendekatan campuran (mixed methods) guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh e-HRM terhadap kinerja karyawan pada berbagai sektor industri dan konteks organisasi yang berbeda.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., & Iqbal, M. (2021). Impact of e-HRM on employee performance in digital organizations. *Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 45–57.
- Al-Dmour, H., Love, S., & Al-Debei, M. M. (2022). The role of e-HRM systems in enhancing employee engagement and performance. *Journal of Human Resource and Sustainability*, 14(3), 112–128.
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *International Journal of Human Resource Management*, 27(19), 2233–2253.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Parry, E., & Tyson, S. (2011). Desired goals and actual outcomes of e-HRM. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 335–354.
- Putra, A. G. (2022). Pengaruh penerapan e-HRM terhadap kinerja pegawai di era digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 112–122.
- Putra, Y. P. (2022). Transformasi digital dan tantangan manajemen SDM di era society 5.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 101–113.

- Snyder, H. (2019). Digital transformation and the new role of human resource management. *Journal of Business Research*, 98, 350–358.
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.