

KAJIAN PENGEMBANGAN SDM DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL

Ninnes Sri Andarbeni¹, Afifah Widiya Saputri², Iriani Ismail³
Universitas Trunojoyo Madura¹²³

1ninnessria@gmail.com ; 2afifah.widya1@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how human resource (HR) development can affect employee motivation and work discipline in the digital era and its impact on employees. The type of research used is a literature study conducted based on theoretical studies from searches of previous research journals, books, and other papers. The results of the study show that HR development in improving work motivation and discipline can be through career development, a fair reward and sanction system, work-life balance, good interpersonal communication which can increase motivation and result in increased performance, and the implementation of HR information systems, online attendance systems can be done to improve employee work discipline in the digital era. The conclusion of the influence of HR development on motivation and work discipline where motivation and work discipline can improve employee performance, the higher the motivation the higher the employee performance and the higher the work discipline the more competent the employee is which makes better performance.

Keywords: Human Resource Development, Motivation, Work Discipline, Digital Era

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja pegawai di era digital serta dampaknya terhadap pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan yang dilakukan berdasarkan kajian teoritis dari penelusuran jurnal-jurnal penelitian, buku, dan makalah lainnya. Hasil studi menunjukkan bahwa pengembangan SDM dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dapat melalui pengembangan karir, sistem reward dan sanksi yang adil, work-life balance, komunikasi interpersonal yang baik yang dapat meningkatkan motivasi dan mengakibatkan peningkatan kinerja, serta penerapan Sistem informasi SDM, sistem absensi online dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di era digital. Kesimpulan pengaruh pengembangan SDM terhadap motivasi dan disiplin kerja dimana motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai dan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin kompeten pegawai tersebut sehingga kinerjanya semakin baik.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Motivasi, Disiplin Kerja, Era Digital

A. Pendahuluan

Banyak hal dalam hidup telah berubah secara signifikan sejak

munculnya era digital, termasuk dunia kerja. Perkembangan teknologi informasi yang pesat menuntut

organisasi untuk terus beradaptasi dan berinovasi. Teknologi informasi berkembang dengan cepat, sehingga dunia usaha harus terus berinovasi dan beradaptasi. Teknologi telah mencapai tujuannya, meningkatkan produktivitas, dan membuka jalan baru bagi perusahaan untuk berkembang lebih cepat Sudiantini dkk. (2023). Saat ini, teknologi informasi dan komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap cara berbisnis. Perusahaan yang secara efektif memanfaatkan dan menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi akan memiliki keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) telah berubah secara signifikan sejak dimulainya era digital. Perekrutan, pelatihan, dan motivasi karyawan diorganisasi sangat dipengaruhi oleh era digital. Salah satu elemen terpenting dari setiap perusahaan adalah kualitas sumber daya manusianya dalam kemampuannya untuk sukses di era digital ini. Karyawan dengan disiplin kerja dan motivasi yang kuat akan sangat berharga bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan

saling terkait. Motivasi karyawan mendorong mereka untuk menghasilkan pekerjaan terbaiknya dan mencapai tujuannya. Motivasi di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif (Suswati, 2022). Sesuai dengan penelitian Anoraga (2005); Robins dan Coulter (2005); Suswati E, (2012); Anita dkk., (2019) dalam Suswati (2022) secara umum, motivasi adalah kebutuhan yang mengarahkan perilaku menuju pencapaian tujuan tertentu. Dengan demikian, motivasi kerja dapat menimbulkan semangat atau dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik. Di sisi lain, disiplin kerja menjamin pekerja memenuhi kewajibannya dengan integritas. Disiplin sangat penting dalam struktur organisasi yang berupaya mengurangi kesalahan, penyimpangan, atau pelanggaran yang mengakibatkan pemborosan dalam menjalankan tugas Prayogi dkk. (2019). Menurut Rivai dalam Prayogi dkk. (2019), perusahaan yang menunjukkan disiplin kerja yang kuat mungkin akan lebih mudah mencapai tujuannya. Ketika pekerja menunjukkan disiplin kerja, mereka dapat bekerja secara efisien dan produktif, untuk mencegah kesalahan yang dapat merugikan

perusahaan dan meningkatkan efektivitas pekerja. Pentingnya disiplin kerja dan motivasi karyawan di dunia yang serba digital saat ini untuk membantu organisasi mencapai tujuannya seefisien mungkin dan mengurangi kesalahan.

Namun menjaga karyawan tetap termotivasi dan disiplin dalam bekerja di era digital yang sangat menuntut ini merupakan sebuah tantangan tersendiri. Menurut Adiawaty (2019) hadirnya era digitalisasi ini, membawa kesulitan baru di dunia kerja. Ketika tujuan peningkatan kualitas pegawai dan pencapaian tujuan yang diinginkan tercapai, maka pendekatan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dianggap berhasil (Umam dan Atho'illah 2021). Menurut Susilowati dan Farida (2019), strategi pengembangan karyawan atau rencana sumber daya manusia menganalisis bagaimana kualitas personel yang dimiliki dapat berkembang ke arah yang lebih baik, meningkatkan kemampuan kerja, keterampilan, dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau perusahaan. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagaimana didefinisikan oleh Nawawi dalam Susilowati dan Farida (2019), merupakan rumusan dasar mengenai

pendayagunaan Sumber Daya Manusia sebagai upaya mempertahankan dan meningkatkan kemampuan terbaik/utama suatu perusahaan atau industri agar menjadi perusahaan yang unggul. Dalam pembangunan, sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting untuk suatu perusahaan Pea-Assounga dan Sibassaha (2024). Pesaing (competitor) yang mampu memenangkan dan menguasai pasar, melalui tenaga kerja yang dimilikinya. Bisnis, dan khususnya departemen SDM, perlu segera mempersiapkan hal ini.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana teknik pengembangan SDM dapat meningkatkan disiplin kerja dan motivasi karyawan di era digital melalui studi kepustakaan teoritis dan studi empiris dari penelitian terdahulu yang mana dapat digunakan oleh perusahaan untuk solusi praktis dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM, guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan dan juga dapat memberikan rekomendasi untuk penulisan selanjutnya. Dalam konteks era digital, penelitian ini secara teoritis dimaksudkan untuk menambah

pemahaman kita tentang hubungan antara, disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, dari sudut pandang praktis, penelitian ini dapat memberikan saran mengenai taktik pengembangan SDM yang dapat dimanfaatkan oleh dunia usaha untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi dalam bekerja.

B. Metode Penelitian

Metode adalah suatu pendekatan yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai suatu tujuan (Harahap 2022). Sedangkan metode penelitian dapat dipahami sebagai protokol dalam melakukan penelitian, termasuk pengumpulan data dan pengungkapan fenomena yang telah diamati (Zulkarnaen dkk. 2020). Penelitian ini menggunakan jenis metodologi penelitian studi pustaka. Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penelaahan buku, artikel, laporan, dan materi lain yang relevan dengan masalah yang dipecahkan.

Studi kepustakaan juga dapat mempelajari berbagai penelitian-penelitian terdahulu dan artikel-artikel yang terkait dengan topik tersebut dapat diperoleh dengan mempelajari berbagai buku referensi dan temuan-

temuan penelitian terdahulu yang dapat diperbandingkan. Menurut Syaibani (2012), studi kepustakaan adalah segala upaya yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan dengan pokok bahasan atau permasalahan yang diteliti. Para ahli lainnya berpendapat bahwa tinjauan pustaka terdiri dari analisis teoritis, referensi, dan penelitian ilmiah lebih lanjut mengenai topik pengembangan sumber daya manusia dan perannya dalam meningkatkan disiplin kerja dan motivasi karyawan. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, karya ilmiah, dan situs internet yang terkait dengan judul penelitian.

C. Kajian Literatur dan Fokus Studi

1. Pengembangan SDM

Kurniawati dalam Gustiani dkk. (2022) mendefinisikan pengembangan SDM sebagai upaya yang disengaja, berjangka panjang, dan terencana oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM. Hal ini dilakukan dengan maksud untuk meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi, dan menjamin tersedianya sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan kerja.

Pengembangan, sebagaimana didefinisikan oleh Noe dkk. (2011), adalah proses perolehan informasi, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kapasitas pekerja untuk melakukan berbagai profesi baru atau yang sudah ada, termasuk harapan terkait klien. Tujuan dari program pengembangan sering kali adalah untuk mempersiapkan anggota staf untuk peran manajerial. Menggunakan teknologi merupakan salah satu teknik untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengembangan dan pelatihan karyawan dalam menggunakan berbagai teknologi yang berkembang pesat di era digital ini dapat membantu anggota staf untuk tetap mengikuti perkembangan teknologi ini. Karena pekerja yang lebih ahli dalam pekerjaannya juga lebih produktif karena mereka dapat menemukan cara-cara inovatif untuk melakukan tugas yang mereka lakukan setiap hari dengan lebih cepat dan efektif. Pelatihan dan pengembangan yang teratur dapat membantu karyawan menjadi lebih profesional dalam menyelesaikan tugas. Kecepatan belajar karyawan merupakan keunggulan kompetitif yang membantu organisasi untuk tetap unggul dari para pesaingnya di pasar.

Dan dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan bagi anggota staf di tengah persaingan bisnisnya. Selain itu, berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan saat ini lebih hemat biaya dan lebih baik daripada merekrut karyawan baru karena dapat meningkatkan harga diri pekerja dan memberi mereka kesan bahwa atasan menghargai kemampuan mereka.

2. Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2016), motivasi merupakan tahap di mana suatu kebutuhan mengarahkan orang untuk melakukan berbagai tugas guna mencapai tujuan tertentu. Dalam manajemen, ketersediaan sumber daya manusia menunjukkan motivasi. Proses pemberdayaan karyawan untuk menyadari potensi mereka dan berkolaborasi secara efektif untuk mencapai tujuan dikenal sebagai motivasi. Untuk menyalurkan, memengaruhi, dan mendukung perilaku serta meningkatkan kemauan untuk melakukan aktivitas sebaik-baiknya, motivasi merupakan faktor yang krusial. Menurut Hasibuan (2016), motivasi merupakan kapasitas untuk menginspirasi individu atau kelompok agar berjuang mencapai tujuan bersama. Dengan cara ini, tujuan perusahaan dan keinginan

pekerjanya dapat terwujud. Manajemen memiliki kewajiban untuk memberikan motivasi. Manajemen telah menggunakan teknik yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Definisi motivasi yang lain adalah dorongan atau daya dorong, yang menanyakan bagaimana memberi inspirasi kepada bawahan untuk bekerja keras dan efisien dalam rangka mencapai tujuan mereka. Bangun dalam Amaral dkk. (2023) mengutip Maslow yang menjelaskan bagaimana kebutuhan jasmani, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, aktualisasi diri, dan penghargaan semuanya memengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Kebutuhan-kebutuhan ini akan dijabarkan ke dalam sejumlah indikator untuk menentukan motivasi kerja, meliputi:

- 1.) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan membayar upah yang layak, menawarkan insentif, pembiayaan untuk makanan atau transportasi, kompensasi untuk lembur, dan banyak hal lainnya.
- 2.) Penyediaan fasilitas keselamatan dan keamanan kerja, seperti jaminan sosial, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi, dan peralatan kerja yang aman, menunjukkan keamanan.
- 3.)

Sosial, ditunjukkan dengan terlibat dalam percakapan atau memiliki kedamaian.

- 4.) Penghargaan, ditunjukkan dengan penghargaan atau pengakuan berdasarkan kemampuan, terutama keinginan untuk dihormati.
- 5.) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan pekerjaan yang menarik yang memungkinkan anggota staf untuk memfokuskan keterampilan mereka.

3. Disiplin Kerja

Disiplin didefinisikan oleh Lumentut dan Dotulong (2015) sebagai kepatuhan dan ketaatan terhadap hukum dan norma yang berlaku pada setiap organisasi. Tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat bergantung pada disiplin. Organisasi menggunakan disiplin sebagai strategi atau instrumen untuk tetap eksis. Sebaliknya, Yudiningsih dkk. (2016) menggolongkan disiplin sebagai pola pikir yang menghargai, menghormati, menaati, dan menghormati norma baik tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, disiplin juga memiliki kemampuan untuk melaksanakan norma tersebut dan tidak mengabaikan tanggung jawab atau wewenangnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Peneliti memperoleh kesimpulan bahwa

disiplin kerja merupakan ekspresi sikap dan perilaku karyawan untuk menaati kebijakan dan prosedur perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan berbagai definisi para ahli. Menurut Mangkunegara dan Waris (2015) menjaga disiplin dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya membantu bisnis mencapai tujuannya. Penelitian Ardyansyah (2014) sebagai sumber indikator disiplin kerja, yang disesuaikan dengan fenomena yang diteliti dalam penelitian ini meliputi tanggung jawab, penampilan rapi, kepatuhan, dan ketepatan waktu.

4. Era Digital dan Pengaruhnya terhadap SDM

Perkembangan teknologi berdampak pada perubahan kebutuhan sumber daya manusia dalam masyarakat. Pergeseran paradigma ini mempengaruhi kebutuhan akan keseimbangan antara hard-chop dan soft-chop dalam pekerjaan baru, yang pada gilirannya mempengaruhi perubahan dalam kebutuhan keterampilan. Dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya terpercaya mempunyai peran yang lebih strategis. Orang memainkan peran

besar dalam kemampuan perusahaan untuk sukses secara komersial. Hal ini disebabkan karena manusia mampu menghasilkan ide-ide yang selanjutnya dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manusia tidak lagi dipandang sebagai entitas yang statis di era digital modern, hanya bernilai dari segi fungsional. Sebaliknya, karena adanya pergeseran tatanan ini, perlu adanya fasilitas yang unik dan tidak dapat ditiru. Suwardana dalam Hartati dan Giovanni (2022) menegaskan bahwa teknologi digital mempunyai pengaruh yang signifikan. Dua contoh dampak tersebut adalah 3,7 juta lapangan pekerjaan baru yang akan tercipta dalam tujuh tahun ke depan dan semakin matangnya sektor jasa ketenagakerjaan. Menurut Misra dan Mishra dalam Agustono dkk. (2023), dampak digitalisasi dalam sumber daya manusia dapat dikaji dalam kaitannya dengan aktivitas SDM yang penuh warna, seperti operasi insentif. Peradaban yang sejahtera dan unggul akan dihasilkan dari peningkatan berkelanjutan dalam tingkat kemampuan dan potensi tertentu. Karyawan yang berbakat lebih mudah ditemukan, dibina, dan dipertahankan ketika sistem insentif lebih efektif dan efisien berkat digitalisasi, yang

menguntungkan direktur SDM. Asumsi bahwa digitalisasi manajemen bakat merupakan taktik yang berguna untuk meningkatkan strategi dan perencanaan SDM secara umum didukung oleh literatur.

Studi ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana, di era digital, pengembangan SDM dapat meningkatkan disiplin kerja dan motivasi karyawan. Studi ini secara khusus akan melihat beberapa taktik pengembangan SDM dan bagaimana taktik tersebut dapat memengaruhi motivasi dan disiplin karyawan, termasuk pelatihan atau cara yang digunakan. Maka muncul pertanyaan pengembangan SDM seperti apa yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, seberapa berpengaruh pada karyawan?

D.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Strategi Pengembangan SDM di Era Digital

Di era digital, pengembangan sumber daya manusia (SDM) memerlukan pendekatan yang kreatif dan melek teknologi. Salah satu strategi utama adalah 1.) Integrasi teknologi, seperti platform pembelajaran online dan aplikasi pengelolaan waktu, yang dapat

meningkatkan efisiensi dan kualitas SDM. Selain itu; 2.) Pembelajaran berbasis kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri juga sangat penting. Fokus pada pembelajaran berbasis kompetensi dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan; 3.) Pengembangan profesionalisme yang terus-menerus juga diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM. Kolaborasi dengan industri dalam merancang kurikulum yang relevan dan responsif terhadap tuntutan zaman sangat penting untuk memastikan bahwa SDM memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Menurut Sastra (2023) strategi SDM untuk era digital sebagai berikut: 1.) Pastikan Anggota Staf Memahami Teknologi, hal ini bertujuan di era digital, setiap pegawai dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal agar dapat melakukan tugas dengan cepat dan efektif. Ada banyak solusi yang tersedia untuk memfasilitasi kerja sama staf dan manajemen proyek. Jira dan Trello adalah beberapa contohnya. Oleh karena itu, karyawan harus mahir menggunakan teknologi ini agar dapat bertahan di era digital. Kemudian, agar anggota staf dapat memanfaatkan teknologi tersebut,

Anda harus mampu menyiapkan program pelatihan internal; 2.). Memanfaatkan Jaringan Data Pribadi, docodemo kerja adalah salah satu dari sekian banyak aplikasi Sistem Informasi SDM (SISDM) yang tersedia saat ini. Ada banyak aspek dalam aplikasi ini yang dapat diterapkan pada proses pengembangan sumber daya manusia, antara lain manajemen kerja, penanganan tugas, mengawasi jam kerja, aplikasi Pendaftaran Online. Memanfaatkan berbagai fungsi, perusahaan dapat memantau kepatuhan, efisiensi, dan kinerja pekerja setiap hari atau bulanan. Mereka kemudian dapat memberikan nasihat yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan disiplin pekerja dalam bekerja; 3.) Kenali kemampuan yang dibutuhkan di era digital. Sebuah perusahaan harus menyegarkan tenaga kerjanya dengan keterampilan yang dibutuhkan di era digital jika ingin tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan. Misalnya, bisnis mungkin menyiapkan program pelatihan pemasaran digital untuk anggota staf saat ini atau mencari karyawan baru dengan talenta tersebut untuk memasarkan barang dan jasa guna menjangkau lebih banyak pelanggan. Program pendidikan dan pelatihan merupakan

salah satu inisiatif yang dapat digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional (Abbas 2019); 4.) Sediakan WFH atau sistem kerja jarak jauh. Perusahaan juga mungkin menggunakan strategi kerja jarak jauh WFH (Work From Home) untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang memenuhi syarat. Kandidat yang memenuhi syarat yang tinggal di kota yang jauh dari organisasi ditemukan oleh tim HR. Namun keterbatasan geografis menjadi tidak relevan jika organisasi menerapkan sistem WFH atau telecommuting. Bisnis mungkin tidak memerlukan orang untuk bekerja dari kantor di lokasi untuk memperoleh keterampilan penting. Selain itu, work-life balance dapat ditingkatkan melalui telecommuting atau WFH yang akan meningkatkan kebahagiaan karyawan.

2. Tantangan dan Peluang Pengembangan SDM di Era Digital dalam Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan

Di era digital, HRD menghadapi sejumlah kemungkinan dan kesulitan baru. Kemajuan teknologi yang terus-menerus, perubahan industri yang cepat, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk tetap kompetitif

merupakan hambatan utama. Agar relevan, karyawan harus mengikuti kemajuan teknologi, dan bisnis harus mampu dengan cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan pasar. Untuk menjadi kompetitif, karyawan juga harus mampu berpikir kritis dan menganalisis data. Namun, ada juga banyak peluang yang sangat penting. Menurut Adiwaty (2019), seiring berkembangnya era Industri 4.0 tempat kerja kini dihadapkan pada permasalahan baru. Bisnis, dan khususnya departemen SDM, perlu segera mempersiapkan hal ini. Karena kompetensi pengambil keputusan menentukan keberlangsungan suatu perusahaan, maka pimpinan perusahaan perlu fokus dan terus mengembangkan keterampilan dan kompetensi di bidang sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan Industri 4.0 yang mulai berkembang pesat. Agar lebih siap menghadapi era digital, perusahaan harus merancang metode untuk meningkatkan kemampuan SDM.

Peluang untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dapat meningkatkan kemahiran pekerja. Kapasitas karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan dapat diperkuat dengan mendorong

kegiatan kreatifitas dan inovasi. Mendukung budaya kerja yang positif juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Lee (2018), perusahaan harus mempertimbangkan kompetensi teknologi yang dibutuhkan di era digital, termasuk analisis data, komunikasi digital, dan manajemen platform. Selain itu, organisasi juga perlu fokus pada fitur-fitur soft skill seperti fleksibilitas, kerja sama tim, dan kemampuan berpikir kritis yang diperlukan di era digital. Selain itu, Schwalbe (2016) menekankan pentingnya budaya organisasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan keahlian SDM di era digital. Kompetensi SDM yang memenuhi tuntutan era digital dapat dikembangkan dengan lebih mudah dalam budaya perusahaan yang inovatif dan adaptif.

3. Pengembangan SDM Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Era Digital

Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan berbagai cara yaitu 1.) Pelatihan dan pengembangan, program pengembangan keterampilan baru membantu karyawan menjadi lebih

kompeten dan percaya diri terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Lebih jauh lagi, menawarkan kemungkinan pertumbuhan karir yang berpusat pada inisiatif untuk memajukan bisnis sambil menghadapi hambatan untuk masa depan yang berbeda Manu dkk. (2022). Memotivasi karyawan dengan memberi mereka visi yang jelas tentang kemajuan profesional mereka. Pengembangan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Seperti penelitian Amirudin (2024) pengembangan karir yang terdiri dari Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Aspek motivasi kerja terdiri mulai dari akuntabilitas di tempat kerja, kesuksesan yang dicapai, pertumbuhan pribadi, dan kemandirian dalam bertindak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir mampu memberikan motivasi kerja karyawan pada Perumda Tirta Mayang, pengembangan karir yang didukung perusahaan pada karyawan meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat bekerja lebih giat. Begitu pula dari penelitian (Kanda dan Ismail 2024) di PT PLN (Persero), UIP JBT, terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan

motivasi kerja pegawai, yaitu sebagai wadah penerapan kinerja dalam rangka promosi atau jabatan yang akan dijabat. Temuan wawancara mendalam menunjukkan bahwa peluang pengembangan profesional yang disediakan oleh organisasi merupakan sumber motivasi kerja. Sebab, ketika karir seseorang semakin tinggi, maka semakin meningkat pula motivasi mereka dalam bekerja. Perihal ini memperjelas bila makin baiknya perencanaan pengembangan karir yang dilakukan oleh divisi HRD dalam meningkatkan produktivitas kinerja SDM, tentu berdampak pula dalam peningkatan motivasi karyawan. 2.) Penghargaan dan pengakuan yang konsisten atas prestasi juga memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan, Struktur kompensasi yang adil dan pengakuan publik atas prestasi pekerja dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja dengan baik. Program reward (penghargaan) adalah salah satu tindakan yang dapat diambil untuk menarik kandidat yang kompeten ke perusahaan, mempertahankan karyawan saat ini, dan menginspirasi mereka untuk memberikan hasil.

Di tempat kerja, penghargaan berbentuk hadiah yang menunjukkan

penerimaan aktivitas dan perilaku, serta hukuman. Dengan memberikan penghargaan, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dan bisnis dapat mencapai tujuannya. Penelitian De Araujo dkk. (2019) meneliti bagaimana motivasi berfungsi sebagai mediator antara sistem penghargaan dan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa motivasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh sistem penghargaan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan meningkat seiring dengan kualitas program penghargaan. Hal ini menunjukkan bagaimana motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan imbalan ekstra kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja reguler sesuai dengan beban kerja mereka. 3.) Menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan, meningkatkan motivasi dengan memastikan pekerja merasa dihargai dan didukung dalam kehidupan pribadinya. Menurut penelitian Vitaningdyah dan Sumartik (2023), di kalangan dosen perempuan UMSIDA, motivasi dapat menjadi mediator antara work-life balance dan kesuksesan profesional.

Pasalnya, dosen perempuan yang berhasil menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya akan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih baik, baik secara internal maupun di luar. Penelitian Wijaya (2020) yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap motivasi kerja menguatkan temuan penelitian ini. 4.) Komunikasi interpersonal adalah jenis komunikasi yang terjadi antar manusia secara diam-diam dan nonverbal. Ini mungkin juga melibatkan lawan bicara yang mendengarkan reaksi nonverbal dan tenang orang lain. Seseorang dengan motivasi kerja yang kuat dapat menjadikan lingkungan kerja sangat diperlukan dan membantu karyawan dalam menentukan apa saja kebutuhan karyawannya (Shahzadi dalam Khurniawan dkk. 2023). Fungsi proses komunikasi yang melibatkan setiap anggota bisnis juga dapat berdampak pada seberapa termotivasinya orang dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Khurniawan dkk. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pusda Kabupaten Bojonegoro dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi interpersonal.

4. Pengembangan SDM Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di Era Digital

Di era digital, peningkatan disiplin kerja melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) memanfaatkan berbagai instrumen dan teknologi kekinian yang dapat memperkuat dukungan dan pengawasan karyawan. Salah satu alat tersebut adalah pemasangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) yang membuat pengawasan pegawai menjadi lebih efisien. pengembangan karyawan dan kepatuhan terhadap tenggat waktu. Kualitas informasi, keamanan sistem, kecepatan akses, dan kenyamanan penggunaan menjadi faktor penentu kualitas SISDM. Efektivitas sistem informasi sumber daya manusia akan memaksimalkan kinerja pekerja jika datanya akurat, lengkap, dan dapat diakses oleh karyawan setiap saat. serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholikah dkk. (2022).

Standar SISDM, pelatihan, dan pengembangan mempengaruhi disiplin kerja. Hal ini menunjukkan semakin baik kualitas program pelatihan dan pengembangan PT. Era Mulia Abadi Sejahtera ditandai dengan menguatnya disiplin pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian

Panjaitan (2018) yang menemukan bahwa peningkatan kualitas SISDM dalam organisasi akan berdampak positif terhadap kedisiplinan pegawai. Selain itu, pelatihan pegawai juga diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh besar terhadap disiplin kerja, menurut penelitian Wahyudi (2021) tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja menunjukkan tingkat disiplin kerja meningkat seiring dengan kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan.

Penelitian ini mendukung temuan (Rosmadi 2018), yang menyatakan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi disiplin kerja dengan menumbuhkan kesadaran akan peran dan tanggung jawab karyawan serta perilaku dan sikap mereka di tempat kerja. Di era digital, pelatihan yang dapat diselesaikan secara online dengan modul manajemen waktu dan etika kerja yang dapat diakses kapan saja membantu karyawan tetap mendapatkan informasi terkini tentang keterampilan mereka dan mematuhi standar disiplin yang telah ditetapkan.

Manajer dapat mengambil tindakan proaktif dan membuat rencana intervensi tepat waktu

dengan menggunakan analisis data untuk menemukan tren keterlambatan atau ketidakhadiran. Menggunakan teknologi informasi untuk mengelola masalah disiplin karyawan mungkin merupakan pendekatan yang tepat. Sistem absensi online berbasis android merupakan salah satu teknologi yang dapat dimanfaatkan. Dengan perangkat smartphone berbasis Android, karyawan dapat menggunakan sistem ini untuk mencatat kehadirannya secara digital. Setelah itu, data kehadiran ini disimpan dalam database yang dapat diakses oleh pengguna yang berwenang. Hal ini berdampak besar terhadap seberapa baik penerapan sistem informasi absensi online berbasis android.

Menurut penelitian Hudri dkk. (2024) tentang Efektivitas Penerapan Aplikasi Absensi Online Berbasis Android untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat) menunjukkan dampak penerapan aplikasi absensi online berbasis Android terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan cukup signifikan. Karyawan yang menunjukkan disiplin yang kuat dapat menerima

penghargaan melalui program penghargaan digital yang dimasukkan ke dalam sistem manajemen kinerja, dan sistem umpan balik otomatis dapat memberikan evaluasi kinerja yang cepat dan akurat. Organisasi dapat menggunakan teknologi ini untuk meningkatkan disiplin kerja serta membangun lingkungan kerja yang lebih mudah beradaptasi dan terukur.

Menawarkan program dan hukuman yang adil, yang memuji karyawan karena menjaga disiplin yang sangat baik dan menangani pelanggar dengan tepat, juga memainkan peran penting. Disiplin di tempat kerja sangat penting dalam organisasi yang mempunyai kebijakan untuk mendisiplinkan karyawan yang bekerja di perusahaan lain. Organisasi menawarkan penghargaan kepada karyawan sebagai cara mengucapkan terima kasih atas kerja keras mereka. Jika kinerja karyawan ditingkatkan melalui penghargaan, tindakan disiplin masih diperlukan untuk menjamin bahwa kesalahan di tempat kerja dapat diperbaiki. Penelitian Melinda (2023) tentang Pengaruh Reward (penghargaan) dan Punishment (sanksi) terhadap disiplin kerja pegawai: Studi ada CV. Kampoeng Rajoet menjelaskan

bahawa pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) terhadap Disiplin Kerja, 87,7% variasi disiplin kerja disebabkan oleh penghargaan dan sanksi, sedangkan 12,3% sisanya disebabkan oleh faktor lain. Hal ini menjelaskan mengapa disiplin karyawan serta imbalan dan hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut bisa sangat bervariasi.

D. Kesimpulan

Dari pembahasan tentang pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, disiplin kerja serta perkembangan di era digital, menunjukkan bahwa pengembangan SDM dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja melalui beberapa strategi yaitu pengembangan karir, sistem *reward* dan sanksi yang adil, *work-life balance*, komunikasi interpersonal yang baik, penerapan sistem informasi SDM, serta sistem absensi online yang mana dapat meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan disiplin kerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan, sejumlah penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) menunjukkan adanya pengaruh antara

pengembangan SDM terhadap motivasi dan disiplin kerja yang mana motivasi dan disiplin kerja dapat menjadi mediator untuk meningkatkan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi semakin tinggi kinerja karyawan dan semakin tinggi disiplin kerja semakin kompeten karyawan untuk membuat kinerja lebih baik, akan tetapi dalam pencarian data memiliki keterbatasan, yaitu kurangnya ditemukan artikel, buku yang membahas pengembangan SDM secara langsung berpengaruh kepada motivasi dan disiplin kerja di era digital. Untuk penelitian selanjutnya dapat membahas lebih detail salah satu strategi pengembangan SDM yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dengan memanfaatkan perkembangan teknologi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, W. A. F. (2019). Strategi pengembangan sdm dalam persaingan bisnis industri kreatif di era digital. *ADLIYA: Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*, 13(1), 115-126.
- Achmad, T. (2015). Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini. *Bandung: Refika Aditama*.

- Adiawaty, S. (2019). Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Industri 4.0. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(2), 115-120.
- Agustono, S. K. P., Ristanti, V. E., & Augusta, S. (2023). Efektivitas Digitalisasi Talent Management Terhadap Perencanaan Dan Strategi SDM Pada Perusahaan Di Era Digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(2), 293-300.
- Amaral, F. D., FoEh, J. E., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel mediasi Terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663-674.
- Amirudin, M. A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi (Doctoral dissertation, Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Ardansyah, W., & Wasilawati, W. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 153-162.
- De Araujo, F. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2019). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(01).
- Faeni, D. P., Jumawan, J., Yohanas, A. A., Adelia, D., Santika, E., Cahyaningsih, N. P., ... & Afiah, N. N. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(3), 196-206.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Harahap, S. M., Nasution, R. A., & Meiden, C. (2022). Tinjauan Literatur Relevansi Nilai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 164-175.
- Hartati, V. N. P. P., & Giovanni, A. (2022). Perspektif Pengembangan Digital Talent Era Industri 4.0. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 19(1).
- Hasibuan, M. S. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hudri, S., Yamin, A., & Khadafie, M. (2024). Efektivitas Penerapan Aplikasi Absensi Online Berbasis Android untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat). *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(1), 100-108.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

- Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 507-513..
- Kanda, A. S., & Ismail, N. I. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 6413-6426.
- Khurniawan, D., Utari, W., & Prasetyo, I. (2023). Pengaruh Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 5(1), 52-51.
- Lee, C. S. (2018). HR challenges in the digital era. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(3), 336-347.
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211(6), 1240-1251.
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 176-188.
- Melinda, A. D. (2023). Pengaruh Reward (penghargaan) dan Punishment (sanksi) terhadap disiplin kerja pegawai: Studi ada CV. Kampoeng Rajoet (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Munandar, 2016. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press)
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management* (4th ed.). McGrawbb -Hill Companies
- Panjaitan, F. (2018). Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Serta Dampaknya terhadap Kualitas Pelayanan Internal (Survei pada Aparatur Sipil Negara di Instansi Pemerintah Kota Medan). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 73-86.
- Pea-Assounga, J. B. B., & Sibassaha, J. L. B. (2024). Impact of technological change, employee competency, and law compliance on digital human resource practices: Evidence from congo telecom. *Sustainable Futures*, 7, 100195.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Rosmadi, M. L. N. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap

- Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Garda Utama. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*, 14(3), 205-215.
- Sastra, O. (2023). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital. *Human Resource Management*, 1-13.
- Schwalbe, K. (2016). *Information technology project management*. Cengage Learning.
- Sholikhah, H., Ardianto, Y. T., & Prasetya, D. A. (2022). Pengaruh kualitas sistem informasi sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika (JTMI)*, 8(2), 125-133.
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 262-269.
- Susilowati, S., & Farida, I. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Mandiri Sukses Gaya Kaseindo (Safeway) Surabaya. *Mengembangkan*, 3 (2), 10-25.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja. Media Nusa Creative (MNC Publishing)*.
- Syaibani, R. (2012). *Studi Kepustakaan. Medan: Universitas Sumatera Utara*.
- Umam, K., & Atho'illah, AY (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia pegawai commanditaire vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4 (1), 68-83.
- Vitaningdyah, F., & Sumartik, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Work Achievement Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(1), 16-16.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 265-273.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah. *Agora*, 8(1).
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 222-243.