



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgit.v1i3>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Teknologi, Perubahan Demografi dan Budaya Kerja terhadap *Human Resource*

Novemi Dohona<sup>1</sup>, Hapzi Ali<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [dohonanovemi@gmail.com](mailto:dohonanovemi@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [hapzi.ali@gmail.com](mailto:hapzi.ali@gmail.com)

Corresponding author: [dohonanovemi@gmail.com](mailto:dohonanovemi@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The Influence of Technology, Demographic Changes and Work Culture on Human Resources is a scientific article of literature study within the scope of Human Resource Information System (HRIS). The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in future research. The object of research is in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method with the library research is sourced from e-books and open access e-journals. Qualitative descriptive analysis. The results of this article: 1) Technology affects Human Resources; 2) Demographic changes affect Human Resources; and 3) Work Culture affects Human Resources.*

**Keyword:** *Human Resource, Teknologi, Perubahan Demografi, Budaya Kerja*

**Abstrak:** Pengaruh Teknologi, Perubahan Demografi dan Budaya Kerja terhadap Human Resource adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup ilmu *Human Resource Information System (HRIS)*. Tujuan artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset pada pustaka online, *Google Scholar*, *Mendeley* dan media *online* akademik lainnya. Metode riset dengan *library research* bersumber dari *e-book* dan *open access e-journal*. Analisis deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Teknologi berpengaruh terhadap *Human Resource*; 2) Perubahan Demografi berpengaruh terhadap *Human Resource*; dan 3) Budaya Kerja berpengaruh terhadap *Human Resource*.

**Keyword:** *Human Resource, Teknologi, Perubahan Demografi, Budaya Kerja*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Dalam era digitalisasi yang berkembang pesat saat ini, teknologi telah menjadi bagian terpenting terhadap kehidupan manusia. Teknologi sangat mempengaruhi aspek kehidupan seperti dalam dunia pendidikan, sosial hingga dunia kerja. Teknologi memiliki banyak manfaat seperti meningkatkan produktivitas, menciptakan peluang bisnis baru, meningkatkan inovasi, serta mempermudah pekerjaan. Saat ini banyak perusahaan melakukan perubahan serta

menerapkan sistem kerja berbasis teknologi. Manajemen Sumber Daya Manusia semakin banyak yang menerapkan teknologi sebagai alat bantu pekerjaan, seperti mempermudah recruitment, pelatihan softskill, dan controlling karyawan.

Penduduk Indonesia saat ini didominasi oleh generasi Z dan milenial yang sudah memasuki dunia kerja dan tantangan ekonomi. Menghadapi bonus demografi yang ditandai dengan tingginya jumlah penduduk usia produktif, pemerintah dan perusahaan diharapkan dapat membuka lapangan pekerjaan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan pengentasan kemiskinan. Kualitas tenaga kerja dan ketersediaan lapangan kerja merupakan sebuah tantangan yang sering dihadapi oleh pencari kerja dan perusahaan terutama divisi *human resousce*. Permasalahan yang sering dihadapi oleh *human resousce* adalah ketidaksesuaian antara pendidikan tenaga kerja dengan kebutuhan industri.

Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi penting dilakukan untuk meningkatkan kompetensi kinerja para anggota atau karyawan. Pengembangan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya pendidikan dan pelatihan, baik secara individu maupun kelompok. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Pengelola sumber daya manusia punya peran yang sangat penting dalam membangun budaya kerya yang positif dilingkungan organisasi. Budaya kerja yang baik dapat dicerminkan dari perilaku karyawan, kebijakan perusahaan, fasilitas perusahaan dan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Artikel ini membahas pengaruh Teknologi, Perubahan Demografi, dan Budaya Kerja terhadap Human Resource, suatu studi literature review dalam bidang ilmu *human resource information system* (HRIS).

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penulisan artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Teknologi terhadap *Human Resource*; 2) Pengaruh Perubahan Demografi terhadap *Human Resource*; dan 3) Pengaruh Budaya Kerja terhadap *Human Resource*;

## **METODE**

Metode penulisan artikel Literature Review adalah dengan metode *Kajian Pustaka* (*library research*) dan *Systematic Literature Review* (SLR), di analisis secara kualitatif, bersumber dari aplikasi online Google Scholar, Mendeley dan aplikasi akademik online lainnya.

*Systematic Literature Review* (SLR) didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009).

Dalam analisis kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Salah satu alasan untuk melakukan analisis kualitatif yaitu penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

#### ***Human Resource***

*Human Resource* (HR) atau Sumber daya manusia merupakan bagian dari suatu perusahaan / organisasi yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola segala hal yang berkaitan dengan karyawan.(Nurhaeda et al., 2022).

*Human Resource* adalah divisi yang memiliki bagian sangat penting dalam perusahaan yang merupakan penopang dari kesuksesan perusahaan yang menjaga kualitas kinerja karyawan (Sikumbang et al., 2020).

Pentingnya *Human Resource* dalam suatu perusahaan antara lain; Menarik dan mempertahankan talenta terbaik dalam organisasi, Mengembangkan dan mengelola keterampilan karyawan, kesejahteraan karyawan, dan Memastikan kepastian hukum dan peraturan terkait ketenagakerjaan.

*Human Resource* ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Sikumbang et al., 2020), (Nurhaeda et al., 2022), dan (Permadi & Prayetno, 2023).

### **Teknologi**

Teknologi adalah sebuah alat ataupun sistem yang dapat digunakan dalam penyaluran pesan, mengolah data, dan memecahkan masalah. (Sudiantini et al., 2023).

Teknologi merupakan sebuah sarana, metode, dan teknik yang diterapkan dalam menciptakan barang dan jasa yang dapat mempermudah pekerjaan manusia (Chalimi et al., 2022).

Jenis-jenis Teknologi yang biasa digunakan dalam *Human Resource* antara lain yaitu; 1. HR Information System yaitu software yang membantu mengelola penggajian, tunjangan, dan kehadiran serta evaluasi kerja karyawan 2. Applicant Tracking System yaitu software yang membantu perekrut mengelola lamaran kerja dan resume 3. Learning Management System yaitu software yang membantu organisasi dalam mengelola pelatihan dan pengembangan karyawan (Nikmah et al., 2023).

Teknologi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya. (Sudiantini et al., 2023), (Chalimi et al., 2022), dan (Nikmah et al., 2023).

### **Perubahan Demografi**

Perubahan Demografi adalah sebuah fenomena yang melibatkan perubahan dalam struktur populasi dan kependudukan manusia diseluruh dunia ( Endah et al., 2021).

Perubahan Demografi menggambarkan perubahan dalam ukuran dan struktur populasi yang terjadi (Arjuna & Putri, 2023)

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Perubahan Demografi adalah angka kelahiran atau fertilitas, angka kematian, migrasi, status perkawinan, dan tingkat Pendidikan (Purwati & Prasetyanto, 2022).

Perubahan Demografi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Arjuna & Putri, 2023), dan ( Endah et al., 2021)

### **Budaya Kerja**

Budaya Kerja adalah sebuah perilaku ataupun norma yang berkembang disuatu perusahaan yang mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain serta bagaimana karyawan menghadapi tantangan atau perubahan dalam pekerjaan (Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023)

Budaya Kerja nilai- nilai yang dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri atau anggota yang disosialisasikan kepada anggota baru agar diterapkan pada aktivitas organisasi atau perusahaan sehingga membentuk sikap yang menjadi komitmen individu yang akan berpengaruh terhadap kinerja individu itu sendiri (Suhada, 2020).

Budaya Kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Suhada, 2020), (Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023), dan (Muhammad & Mutmainah, 2020).

### **Review Artikel Relevan**

#### **Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan**

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	(Nikmah et al., 2023)	Teknologi dan Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Human Resource	Teknologi berpengaruh terhadap Human Resource	Kualitas SDM berpengaruh terhadap Human Resource	H1
2	(Chalimi et al., 2022).	Teknologi dan Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Human Resource	Teknologi berpengaruh terhadap Human Resource	Sistem Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Human Resource	H1
3	(Arjuna & Putri, 2023)	Perubahan Demografi dan Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Human Resource	Perubahan Demografi berpengaruh terhadap Human Resource	Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh terhadap Human Resource	H2
4	(Purwati & Prasetyanto, 2022)	Perubahan Demografi dan Dinamika Penduduk berpengaruh positif dan signifikan terhadap Human Resource	Perubahan Demografi berpengaruh terhadap Human Resource	Dinamika Penduduk berpengaruh terhadap Human Resource	H2
5	(Suhada, 2020)	Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Human Resource	Budaya Kerja berpengaruh terhadap Human Resource	Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Human Resource	H3
6	(Muhammad & Mutmainah, 2020)	Budaya Kerja dan Sistem Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Human Resource	Budaya Kerja berpengaruh terhadap Human Resource	Sistem Reward berpengaruh terhadap Human Resource	H3

## Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

### Pengaruh Teknologi terhadap *Human Resource*.

Teknologi adalah sebuah teknik, alat, maupun metode yang berguna dalam pembentukan sistem, meningkatkan efisiensi, dan memecahkan masalah dalam kehidupan manusia. Pada era digital sekarang ini, teknologi telah mempengaruhi hampir setiap aspek kehidupan, termasuk didalamnya dalama cara kita belajar, bekerja, berkolaborasi, dan berkembang secara professional.

Prinsip-prinsip atau konsep utama dari Teknologi yaitu automasi, efisiensi, inovasi, keamanan, dan penyederhanaan (*simplification*) dimana dalam hal ini teknologi bertujuan untuk menyederhanakan suatu proses atau kegiatan yang rumit dan kompleks. Teknologi berpengaruh terhadap *Human Resource* karena perusahaan yang telah berhasil dalam menghadapi perubahan teknologi dan memanfaatkannya secara efektif akan memiliki banyak keunggulan yang kompetitif di pasar.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Teknologi adalah antara lain pendidikan dan pengetahuan, kebutuhan, sumber daya alam, ekonomi, sosial budaya, dan regulasi dan peraturan pemerintah yang sangat memengaruhi bagaimana teknologi diterapkan dan dikembangkan. Regulasi yang mendukung atau menghambat teknologi tertentu dapat mempengaruhi tingkat adopsi dan inovasi dalam suatu negara.

Untuk meningkatkan *Human Resource* dengan memperhatikan Teknologi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan digital karyawan, di mana manajemen perlu menyediakan pelatihan yang berkelanjutan, mengintegrasikan teknologi dalam proses kerja, dan memfasilitasi adopsi teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dimana manajemen dapat memastikan bahwa HR tidak hanya berkembang dalam hal keterampilan teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terjadi di lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

Teknologi berpengaruh terhadap *Human Resource*, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudiantini et al., 2023), (Chalimi et al., 2022), dan (Nikmah et al., 2023).

### **Pengaruh Perubahan Demografi terhadap *Human Resource*.**

Perubahan Demografi adalah situasi dimana terjadinya perubahan struktur dan komposisi populasi suatu negara seiring dengan berjalannya waktu seperti perubahan penduduk, distribusi usia, gender, pola migrasi, dan perubahan dalam rasial dan etnis dalam suatu populasi. Pertumbuhan jumlah penduduk di Indonesia ini menunjukkan tren yang signifikan, dengan proporsi kelompok penduduk usia produktif yang besar. Menghadapi bonus demografi tersebut, kualitas angkatan kerja sangatlah penting.

Prinsip-prinsip atau konsep Perubahan Demografi antara lain adalah migrasi, keberagaman nilai sosial, dinamika usia, tingkat kelahiran dan urbanisasi. Perubahan Demografi berpengaruh terhadap *Human Resource* dan menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen sumber daya manusia (HR) dalam melakukan proses *recruitment*. Apalagi dengan didominasi oleh generasi muda (Generasi Z dan Milenial) dimana mereka memiliki ekspektasi berbeda dalam pekerjaan seperti fleksibilitas dan peluang pertumbuhan karier yang cepat. Di era globalisasi saat ini, penting bagi *Human Resource* melakukan adaptasi dalam pengelolaan tenaga kerja dan fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Perubahan Demografi berperan terhadap *Human Resource*, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arjuna & Putri, 2023), (Purwati & Prasetyanto, 2022), dan (Endah et al., 2021).

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap *Human Resource*.**

Budaya Kerja adalah nilai-nilai pokok yang menjadi pondasi bekerja dalam sebuah Perusahaan/ organisasi, yang mengimbangi seluruh pegawai dalam bekerja, sehingga perusahaan akan mencapai sukses dalam usahanya karena perusahaan yang memiliki budaya yang kerja yang kuat akan mampu bertahan lama. Prinsip-prinsip atau konsep Budaya Kerja adalah keseimbangan kerja dan kehidupan atau yang biasa disebut dengan *Work-Life Balance*, adanya kerjasama (kolaborasi), profesionalisme, dan menjunjung tinggi integritas atau kejujuran dalam melakukan pekerjaan.

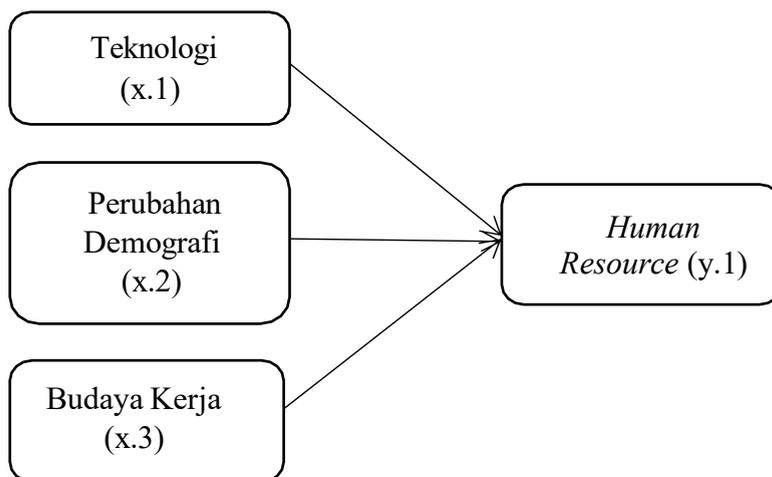
Budaya Kerja berpengaruh terhadap bagaimana Human Resource mengelola karyawan, mulai dari rekrutmen sampai pengembangan karir. Dalam hal ini, HR harus menjadi agen perubahan yang terus menerapkan dan mempromosikan budaya kerja yang positif agar karyawan merasa produktif, termotivasi, dan terikat pada organisasi. Budaya kerja yang baik akan meningkatkan ketertarikan dan kepuasan bagi karyawan sehingga mengurangi *turnover*.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Budaya Kerja adalah inovasi, tanggung jawab karyawan, orientasi pada hasil, fokus pada pencapaian tujuan dengan kualitas dan efisiensi yang tinggi, keterampilan, pengetahuan, dan sistem kerja yang dimana faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu Perusahaan / organisasi.

Budaya Kerja berperan terhadap *Human Resource*, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhada, 2020), (Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023), dan (Muhammad & Mutmainah, 2020).

### Kerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di perolah kerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



**Gambar 1: Kerangka Konseptual**

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka: Teknologi, Perubahan Demografi, dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap *Human Resource*. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi *Human Resource*, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

- 1) x4: Kinerja Karyawan (Rachmat Irawan & Ali, 2024), (Suhada, 2020), dan (Sudiantini et al., 2023).
- 2) x5: Struktur Umur Penduduk ( Endah et al., 2021), dan (Purwati & Prasetyanto, 2022).
- 3) x6: Sistem Reward Pegawai (Muhammad & Mutmainah, 2020), dan (Permadi & Prayetno, 2023).

### KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

- 1) Teknologi berpengaruh terhadap *Human Resource*;
- 2) Perubahan Demografi berpengaruh terhadap *Human Resource*. dan
- 3) Budaya Kerja berpengaruh terhadap *Human Resource*.

## REFERENSI

- Arjuna, A., & Putri, N. T. (2023). *IJEN : Indonesian Journal of Economy and Education Economy Arjuna dkk ., Dinamika Kependudukan dan ... PENDAHULUAN Dinamika kependudukan merupakan aspek penting yang mempengaruhi seluruh sektor kehidupan di Indonesia , termasuk sektor ketenagakerjaan . Bo. 01(01), 128–135.*
- Chalimi, A. N. F., Herdinawati, S., & Asadi, A. (2022). Faktor Kemajuan Teknologi Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Pendapatan Umkm Era Revolusi 4.0. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi, 9(2), 129–134.* <https://doi.org/10.33366/ref.v9i2.2758>
- Kurniawati, E., & Sugiyanto, C. (2021). Pengaruh Struktur Umur Penduduk terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia, 21(1), 41–58.* <https://doi.org/10.21002/jepi.2021.04>
- Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, & Yoseph Darius Purnama Rangga. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif, 12(1), 1–14.* <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>
- Muhammad, A., & Mutmainah, S. (2020). Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan). *The World of Financial Administration Journal, 2(2), 89–102.* <https://doi.org/10.37950/wfaj.v2i2.943>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah, 1(5), 366–386.* <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>
- Nurhaeda, Z., Maryadi, Idris, M., & Ardasanti, A. (2022). Efek Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO : Journal of Management & Business, 5(2), 395–406.*
- Permadi, H., & Prayetno, S. (2023). PRAKTEK-PRAKTEK PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM BISNIS MODERN UNTUK MERAHAI KEUNGGULAN KOMPETITIF. *PRAKTEK-PRAKTEK PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM BISNIS MODERN UNTUK MERAHAI KEUNGGULAN KOMPETITIF, 2(3), 310–324.* <https://bnr.bg/post/101787017/bsp-za-bulgaria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota-gerb-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12>
- Purwati, W. D., & Prasetyanto, P. K. (2022). Analisis Pengaruh Bonus Demografi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Economina, 1(3), 532–546.* <https://doi.org/10.55681/economina.v1i3.130>
- Rachmat Irawan, C., & Ali, H. (2024). Pengaruh Lokasi Bisnis, Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Strategi Bisnis Di Perkotaan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta, 2(2), 90–101.* <https://siberpublisher.org/index.php/JKMT/article/view/154>
- Sikumbang, M., Pakaya, L., & Blongkod, H. (2020). Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kualitas SDM, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Studi pada OPD Provinsi Gorontalo. *Jambura Accounting Review, 1(1), 36–47.* <https://doi.org/10.37905/jar.v1i1.8>
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & 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.* <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Suhada, A. (1970). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi, 1(1), 11–18.* <https://doi.org/10.31949/dialogika.v1i1.162>