

Analisa Dampak Digitalisasi HRM dan Disruptive Technology terhadap HRM Effectiveness, Studi Kasus pada Industri Menengah ke Bawah di Kota Surakarta

Analysis of the Impact of HRM Digitalization and Disruptive Technology on HRM Effectiveness, A Case Study in The Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Surakarta City

Oleh:

Angka Utama^{1*}; Sri Lestari Prasilowati²

Universitas IPWIJA^{1,2}

[*angkautama@gmail.com*](mailto:angkautama@gmail.com)¹; [*srilestari.prasilowati@gmail.com*](mailto:srilestari.prasilowati@gmail.com)²

**Corresponding Author*

ABSTRAK

Perkembangan manajemen sumber daya manusia atau HRM telah memasuki era baru, Agile HR (HR dinamis) saat ini menjadi kebutuhan bagi organisasi, terlebih setelah covid 19 banyak sekali aturan baru dan sinkronisasi terhadap environment bisnis secara digital yang diterapkan. Dampak yang ada dirasakan terhadap organisasi bisnis menengah ke bawah di tanah air, tujuan utama penelitian ini untuk mengetahui analisa dampak digitalisasi Human Resource Management (eHRM) dan disruptive technology terhadap pelaksanaan HRM effectiveness di Kota Surakarta Solo Jawa tengah. Metode penelitian menggunakan riset Kuantitative dimana pelaksanaanya menggunakan kuesioner dan wawancara terhadap sampel penelitian 50 Manager dan 18 Supervisor di level fungsional jabatan pada populasi perusahaan kelas menengah ke bawah di Surakarta Solo Jawa Tengah. Hasil analisa data dibantu aplikasi smart PLS sebagai alat bantu pengolahan data. Hasil riset menemukan bahwa variabel eksogenous digitalisasi HRM dan disruptive technology mempengaruhi variabel endogenous HRM effectiveness sebesar 0,604 atau 60,4%, sehingga 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kesimpulan dari riset HRM effectiveness ini adalah, Organisasi bisnis memerlukan kedinamisan dan perubahan secara digital melalui Digitalisasi HRM dan disruptive technology, dan terbuka untuk penelitian lain meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengelolaan HR strategic pada era digitalisasi ini.

Kata kunci:

Digitalisasi HRM; Disruptive Technology; HRM effectiveness

ABSTRACT

The evolution of Human Resource Management (HRM) has entered a new era, with Agile HR becoming a necessity for organizations, especially in the aftermath of Covid-19. Numerous new regulations and the synchronization of business environments through digital means have been implemented. This research aims to analyze the impact of Human Resource Management (eHRM) digitalization and disruptive technology on the implementation of HRM effectiveness in Surakarta City, Central Java, focusing on small and medium-sized businesses. Methodology: A quantitative research approach was employed, utilizing questionnaires and interviews with a sample of 50 managers and 18 functional-level supervisors from the target population of small and medium-sized companies in Surakarta City, Central Java. Data analysis was conducted using the smart PLS application. Results: The research findings indicate that the exogenous variables of HRM digitalization and disruptive technology significantly

influence the endogenous variable of HRM effectiveness by 60.4%. The remaining 39.6% is attributed to unexamined factors. Conclusion: The conclusion drawn from this HRM effectiveness research is that businesses require dynamism and digital transformation through HRM digitalization and disruptive technology. Organizations need to be open to further research exploring other factors influencing strategic HR management in this era of digitalization.

Keywords:

Central Java; Disruptive; Technology; HRM Digitalization; HRM Effectiveness; Small And Medium-Sized Enterprises; Surakarta City

Pendahuluan

Di era digitalisasi ini perkembangan HRM telah memasuki era baru, fundamental bisnis berubah dari brick mortar company, menjadi click company istilah yang digunakan untuk perusahaan dengan proses bisnis manual menjadi Perusahaan berbasis proses bisnis electronic atau digital. Perubahan yang juga dirasakan banyak Perusahaan di tanah air, walau cenderung masih bertahap, karena beberapa faktor pendukung secara fundamentals sedang dibangun, bagaimana transformasi organisasi bisnis menengah ke bawah menuju era digitalisasi secara strategik dalam pengelolaan HRM, yang menjadi focus penelitian ini.

Digitalisasi bisnis secara fundamentals memerlukan biaya dan waktu, banyak bisnis menengah ke bawah mengalami kendala dalam penerapan strategik HRM, jaringan berakses internet, kestabilan jaringan internet, perubahan mesin manual menuju digitalisasi mesin berbasis network dan SDM yang harus diupgrade menjadi list tambahan dalam perubahan bisnis menuju strategik HRM di era digitalisasi, beberapa penelitian belum banyak mengungkap peran HR atau electronic HR atau digital HR dalam HRM effectiveness, pada industry menengah ke bawah juga disruptive technology. Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisa dampak digitalisasi HRM atau eHRM dan disruptive technology terhadap HRM effectiveness studi kasus pada industry menengah ke bawah di Kota Surakarta.

Beberapa penelitian mengenai HRM effectiveness dalam era digitalisasi diteliti oleh (L'Écuyer & Raymond, 2017) eHRM sebagai variable independent dan HRM effectiveness sebagai variable dependent, dengan hasil eHRM berpengaruh terhadap HRM effectiveness. Kemudian penelitian lain dilakukan oleh (Bondarouk, Parry, et al., 2017) dengan eHRM sebagai variabel independent dan HRM effectiveness sebagai variable dependent. Hasil penelitian menunjukkan bahwa eHRM berpengaruh secara positif terhadap HRM effectiveness. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Ngan, 2021) dengan variable eHRM sebagai independent dan variabel HRM effectiveness sebagai dependent, hasil penelitian menunjukkan hubungan positif eHRM terhadap strategik HRM effectiveness. Beberapa penelitian lain mengenai disruptive technology terhadap HRM effectiveness dikemukakan oleh (Chawla et al., 2022) dengan kajian disruptive technology sebagai variable independent dan HRM effectiveness sebagai variable dependent, hasil kajiannya menjelaskan adanya hubungan positif antara disruptive technology terhadap HRM effectiveness. Penelitian lain mengenai disruptive technology terhadap HRM effectiveness diteliti oleh (Alkhodary, 2021) dengan disruptive technology sebagai independent variable dan HRM effectiveness sebagai dependent variable. Hasil riset menunjukkan bahwa disruptive technology berpengaruh terhadap HRM effectiveness secara positif. Penelitian lain mengenai disruptive technology terhadap HRM effectiveness dilakukan oleh (Choudhary & Pandita, 2022), dimana disruptive technology sebagai

independent variable dan HRM effectiveness sebagai dependent variable. Hasil menunjukkan adanya hubungan positif antara disruptives technology terhadap strategic HRM effectiveness.

Namun terdapat penelitian mengenai Implementasi pengelolaan digitalisasi pada organisasi yang tidak berpengaruh terhadap effectiveness HR (Sinaga et al., 2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh adalah kesiapan organisasi. Ini berarti bahwa UMKM bersedia dan siap untuk mengimplementasikan AIS dalam pengelolaan informasi namun tidak berpengaruh pada variabel keuntungan relatif, kompleksitas, kompatibilitas, dukungan manajemen puncak, kompetensi TI karyawan, tekanan persaingan, dukungan pemerintah, dan kontrol internal. Hal ini disebabkan karena UMKM dan pemangku kepentingan belum memadai dalam mengimplementasikan digitalisasi. Setelah semua TI yang digunakan belum siap, diperlukan investasi dan sumber daya manusia yang sesuai, masih berorientasi pada produksi, bukan permintaan pasar sehingga menjadi tantangan dalam rencana strategis pemerintah di masa depan. Inilah yang menjadi Gap penelitian yang akan diteliti oleh peneliti. Yaitu pengaruh variabel Disruptive teknologi terhadap efektifitas HRM pada UMKM yang belum signifikan menurut (Sinaga et al., 2022).

Metode Penelitian

Metode penelitian memakai kuantitative riset, dengan populasi penelitian adalah perusahaan menengah ke bawah yang ada di kota Surakarta, jumlah responden sampel penelitian dilakukan pada 50 Manager dan 18 Supervisor pada jabatan fungsional Perusahaan. Dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Operasional variabel nampak pada tabel 1.

Tabel 1. Variabel, Dimensi dan Indikator

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Item
HRM Effectiveness (Y) <i>Sumber :</i> (Al-Harazneh & Sila, 2021)	Filosofi	1. There is a clear fit between HRM and Business Strategy	1
		2. There is a clear fit between business and HR Strategy	2
		3. HR and Business strategy are complimentary	3
	Policy	4. The policies of HR dept. are clear	4
		5. The policies of HR dept. are easy to comprehend	5
		6. The policies of HR dept. are credible	6
	Responsiveness	7. When I need advice of HR issues, they quick response	7
		8. When I need service from HR issues, they prompt me quick	8
		9. I am updated HR issues, when it cross to me	9
	Quality	10. The HR service are performed correctly	10
eHRM (X1) <i>sumber :</i> (Al-Harazneh & Sila, 2021)	Sistem usage	1. I use eHRM technologies to performed HR self services.	1
		2. I have used eHRM for several years	2
		3. I used eHRM for performed HR activities	3
		4. I Appreciate HR activities become electronicHR	4
		5. Fewer errors occurs when use eHRM	5
		6. The eHRM tools brings work of HR in automation	6
	Top Management Support	7. Top Management encourage use of eHRM	7
		8. The strategic plan emphasys the use of eHRM	8
		9. Top Management consider the need of eHRM	9
		10. Top Management willing to invest in eHRM	10

Disruptive Technology (X2) Sumber : (Stanley & Aggarwal, 2019)	HR Intelligence	1. The use of intelligence support HR activities	1
		2. Most of activities replaced by intelligence artificial	2
		3. HR intelligence improved performance service	3
		4. HR Intelligence make less employee contribution	4
	Network	5. Network makes HR activities easily	5
		6. Network helps HR solves some issues in workplace	6
		7. Network seem to be hard for some employee	7
		8. Network makes employee lazy	8
	Robotic	9. Robotic shifting human into machine	9
		10. Increased unemployment	10

Sumber: data diolah tahun 2023

Indikator diolah untuk mendapatkan hasil yang bisa diukur, seperti tampak pada tabel 2 outer loadings factor.

Tabel 2. Outer Loading Factor

Outer Loadings

	Digitalisasi HRM (X1)	HRM Effectiveness (Y)	Disruptive Technology (X2)
DHR1	0.867		
DHR10	0.718		
DHR2	0.828		
DHR3	0.816		
DHR4	0.857		
DHR5	0.811		
DHR6	0.923		
DHR7	0.832		
DHR8	0.726		
DHR9	0.726		
DRT1			0.837
DRT10			0.707
DRT2			0.923
DRT3			0.873
DRT4			0.864
DRT5			0.917
DRT6			0.952
DRT7			0.763
DRT8			0.939
DRT9			0.811
E-HRM1		0.858	
E-HRM10		0.759	
E-HRM2		0.858	
E-HRM3		0.828	
E-HRM4		0.835	
E-HRM5		0.871	
E-HRM6		0.897	
E-HRM7		0.789	
E-HRM8		0.885	
E-HRM9		0.792	

Sumber: data diolah tahun 2023

Metode analisis menggunakan path analisis dengan bantuan aplikasi smart PLS dari jawaban dan hasil wawancara data diidentifikasi dan dianalisis untuk dikelompokkan dan dilakukan pengolahan mulai dengan pengujian validitas dan reliabilitas, statistik inferensial (Sekaran & Bougie, 2016) menggambarkan keterkaitan variabel independen, variabel interverning, dan variabel dependen, serta pengujian terhadap hipotesis.

Pengembangan Model

HRM Effectiveness (Y)

Efektivitas praktik dan fungsi HRM akan meningkatkan efisiensi sistem HRM dan kecepatan responsivitas staf HR. Kualitas layanan, kecepatan kinerja, dan kebermanfaatan sistem HRM bagi karyawan dan manajer adalah konstruk utama untuk pengukuran efektivitas praktik HRM (Guest & Peccei, 1994). Selain itu, peningkatan efisiensi sistem HRM dan kualitas layanan yang lebih baik disinkronkan dengan tujuan e-HRM, yang berdampak pada persepsi klien HRM tentang efektivitas praktik HRM (Maatman, 2006). Akibatnya, pengguna HRM utama (karyawan dan profesional HR) akan mempengaruhi adopsi dan penggunaan teknologi yang baru diimplementasikan selama penggunaan aktif mereka dari e-HRM (Bondarouk, Harms, et al., 2017).

HRM effectiveness harus diintegrasikan dengan strategi organisasi (Lepak et al., 2004). Penggunaan sistem e-HRM diantisipasi untuk berkontribusi pada efektivitas yang dirasakan dari filosofi HRM, yang dapat dioperasionalkan tergantung pada penilaian faktor utama: kesesuaian dan integrasi antara strategi atau filosofi HRM dan strategi bisnis; hubungan komplementer antara filosofi HRM dan strategi bisnis, dalam komponen pengambilan keputusan HRM (Maatman, 2006). Selain itu, filosofi HRM memainkan peran penting dalam membentuk kebijakan dan praktik HRM yang mempengaruhi persepsi karyawan tentang sistem HRM yang diimplementasikan (Monks et al., 2013).

e-HRM memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam departemen HR dan memungkinkan profesional HR menjadi mitra strategis dalam melaksanakan tujuan organisasional. Dengan demikian, e-HRM dapat digunakan untuk memberdayakan manajer dan karyawan untuk melakukan beberapa fungsi HR. Ini mengurangi tugas administratif yang perlu dilakukan oleh departemen HR, memungkinkannya untuk fokus pada elemen strategis HRM dan mengurangi tingkat stafnya (Deshwal, 2015). HRM effectiveness pada substansinya terkait dengan penyesuaian dan sinkronisasi yang baik antara strategi HRM dengan strategi bisnis.

Di sisi lain, efektivitas pada tingkat praktik harus berfokus pada bagaimana berbagai praktik HR diterapkan (Bowen & Ostroff, 2004; Maatman, 2006; Demo et al., 2012). Ini melibatkan penilaian seberapa cepat sistem HRM merespons kebutuhan karyawan dan kualitas layanan HRM (Ruel et al., 2007). Menurut Bondarouk, Harms, & Lepak (2017), peningkatan kualitas layanan HRM adalah hasil dari implementasi e-HRM. Mereka berpendapat bahwa penggerak utama kualitas layanan HRM merupakan kekuatan e-HRM dan HRM. Namun, persepsi karyawan tentang apakah sistem e-HRM berkualitas tinggi, dirancang dengan baik, dan diimplementasikan dengan benar akan mempengaruhi penerimaan dan penggunaan sistem HRM oleh pengguna (Martin & Reddington, 2010). Penggunaan e-HRM memang dapat memungkinkan fungsi HR untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada manajer dan karyawan dengan menyederhanakan proses, memfasilitasi komunikasi, menyediakan data yang akurat, dan meningkatkan persepsi manajer dan karyawan tentang layanan HRM (Bondarouk, Parry, et al., 2017). e-HRM juga mengarah ke prosedur yang distandarisasi, yang dapat membantu memastikan bahwa organisasi tetap mematuhi persyaratan HR, menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih akurat. (Deshwal, 2015)

eHRM (X1) to HRM Effectiveness (Y)

Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah mengubah pendekatan komunikasi rutinitas sehari-hari, cara berpikir, dan inovasi bisnis (Suramardhini, 2012). Menyusul revolusi teknologi, otomatisasi telah menyebabkan transisi besar dalam fungsi HRM dan penyebaran yang signifikan dalam penggunaan e-HRM oleh bisnis (Gürol et al., 2010). Implementasi praktik HR melalui ICT adalah strategi penting bagi perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Stanton & Coover, 2004). HRM sebelumnya bergantung pada jaringan komputer untuk menyimpan dan mengambil informasi, tetapi telah dipengaruhi oleh fungsi IT yang telah meningkatkan penggunaan aplikasi e-HRM (Stone & Dulebohn, 2013). IT telah memungkinkan departemen HR untuk lebih kooperatif dan responsif terhadap lingkungan dinamis dan persyaratan karyawan (Strohmeier, 2007). Akibatnya, adopsi teknologi telah mengubah strategi fungsi HRM karena ketergantungan organisasi yang meningkat pada modal manusia, keterampilan, dan bakat untuk mendapatkan keunggulan yang berkelanjutan (Stone & Dulebohn, 2013) (Barisic et al., 2019).

H1: eHRM berpengaruh pada HRM Effectiveness

Disruptive technology (X2) to HRM effectiveness (Y)

Disruptive technology adalah teknologi yang menggantikan teknologi yang digunakan saat ini, sehingga mengubah seluruh industri. Christensen menciptakan kata teknologi disruptif dalam bukunya yang laris, *The Innovator's Dilemma*. Christensen mengklasifikasikan teknologi menjadi kategori yaitu teknologi berkelanjutan dan teknologi disruptif. Inovasi disruptif seperti yang didefinisikan oleh Christensen adalah proses di mana produk atau layanan berakar pada awalnya dalam aplikasi sederhana di bagian bawah pasar dan kemudian secara konsisten bergerak ke pasar atas, akhirnya menggantikan pesaing yang sudah mapan. Dia juga menentukan bahwa perubahan dan inovasi yang kita lihat hari ini memiliki akarnya dalam teknologi. Perusahaan terbaik mungkin kehilangan kepemimpinan pasar meskipun melakukan hal yang benar jika mereka tidak mengadopsi teknologi disruptif. Gangguan tidak terjadi secara tiba-tiba dan diabaikan oleh rumah bisnis sampai pasar sudah bergerak menjauh dari mereka (Hart & Christensen, 2002). Teknologi disruptif diringkas menjadi empat kategori kecerdasan buatan, robotika, jaringan dan manufaktur canggih (Evans et al., 2017). Hasil empiris menunjukkan bahwa organisasi merespons gangguan dengan mengubah atau memperpanjang atau menyesuaikan sumber daya, proses dan nilai/budaya yang ada dalam organisasi (Karimi & Walter, 2015). Gangguan digital adalah tentang big data, kenyamanan, personalisasi dan layanan kontekstual dengan penggunaan algoritma, visualisasi data dan pembelajaran mesin. Setiap organisasi yang berfokus pada bertahan di pasar harus mempertimbangkan perusahaan yang menyebabkan gangguan di pasar dan mempertimbangkan tren, pasar, pesaing dan pelanggan saat ini (Kassel, 2017).

H2: Disruptive Technology berpengaruh terhadap HRM Effectiveness

Metode Analisis

Data kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan statistik dibantu Program Smart PLS melalui uji validitas dan reliabilitas indikator dan konstruk uji diskriminant dan loading faktor (outer model) dan inner model. Hasil ini untuk menguji hipotesis yang diajukan di awal penelitian dan hasil yang didapat dari penelitian dilihat dari nilai t dan signifikansi nilai p-values, hasil hitung.

Discriminant Validity adalah nilai masing-masing variabel posisi teratas pada kolom masing-masing, lebih besar di antara variabel kelompoknya, yang menunjukkan bahwa Validitas Diskriminant adalah baik. Internal Consistency Reliability menghitung sampai mana sebuah

indikator bisa mengukur konstruk latennya. (Memon et al., 2017). Instrument yang dipakai dalam menilai hal tersebut adalah composite reliability dan Cronbach's alpha. Nilai composite reliability 0,6 – 0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik (Sarstedt et al., 2017), dan nilai Cronbach's alpha yang diharapkan adalah di atas 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015). Hipotesis yang telah dinyatakan harus diuji signifikansinya. Ini diperoleh dengan melihat t-statistik > 1,65 (one tailed) dan P-value < 0,05 karena penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95%.

Hasil Penelitian

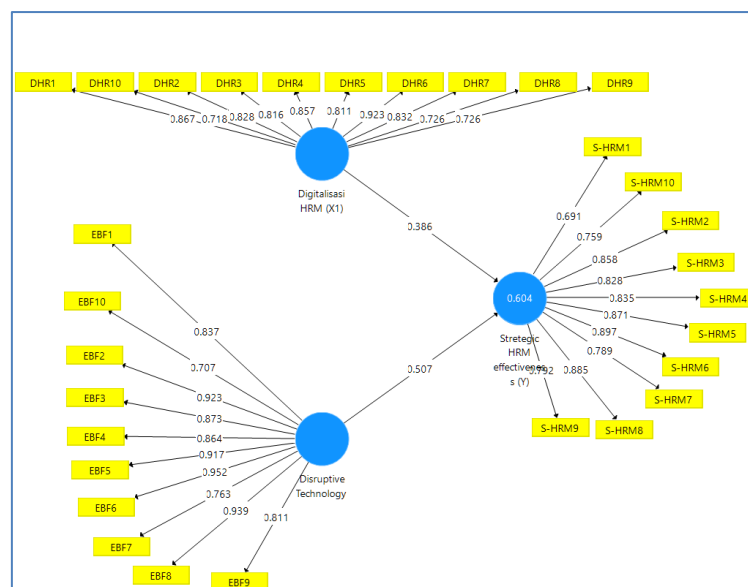
Hasil penelitian menunjukkan loading factor sesuai dengan kriteria diatas 0,7 untuk semua nilai seperti nampak pada tabel 3 sehingga reliabel dan valid, juga bisa dilihat pada gambar 1 outer loading.

Tabel 3. Construct Reliability and Validity

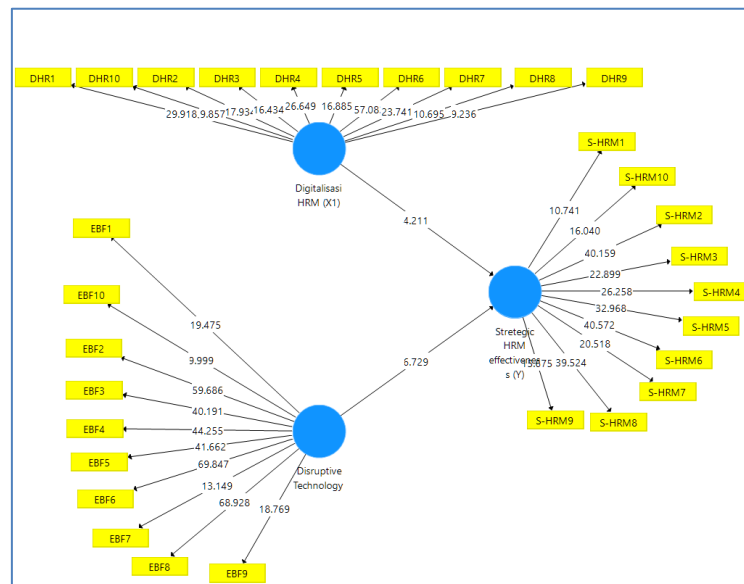
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Digitalisasi HRM (X1)	0.942	0.952	0.951	0.661
Disruptive Technology	0.960	0.967	0.966	0.743
Strategic HRM effectiveness (Y)	0.946	0.952	0.954	0.677

Sumber: data diolah tahun 2023

Nilai cronbach's Alpha dan composite reliability semua nilai variabel lebih besar dari 0,7, ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam tabel tersebut memiliki keandalan yang baik atau reliabel. Juga dari Average Variance Extracted (AVE) berdasarkan kriteria, nilai variabel bernilai lebih dari 0,5, maka semua variabel memiliki keandalan yang baik.



Gambar 1. Outer Loading factor



Gambar 2. Inner Loadings

Hipotesis yang telah diberikan harus diukur signifikansinya. Ini dapat diperoleh dengan melihat T-statistik > 1,65 (one tailed) dan P-nilai < 0,05 karena penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95%. Berikut adalah tabel hasil pengujian hipotesis.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Digitalisasi HRM (X1) -> Strategic HRM effectiveness (Y)	0.386	0.394	0.092	4.211	0.000
Disruptive Technology -> Strategic HRM effectiveness (Y)	0.507	0.505	0.075	6.729	0.000

Sumber: data diolah tahun 2023

Tabel 5. Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesa	Original Sampel	T-statistic	Sig P-value	Analisa Hipotesa
H1 : Terdapat pengaruh Digitalisasi HRM terhadap Strategic HRM effectiveness	0.386	4.211	0.000	Diterima
H2 : Terdapat pengaruh Disruptive technology terhadap Strategic HRM effectiveness	0.507	6.729	0.001	Diterima

Sumber: data diolah tahun 2023

Pembahasan

Pengaruh eHRM terhadap HRM Effectiveness

eHRM memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap HRM effectiveness terlihat dengan hasil nilai signifikansi p-value yaitu 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05, yang artinya semakin tinggi nilai eHRM, maka semakin tinggi pula nilai HRM effectiveness. Penelitian ini berhasil membuktikan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh eHRM terhadap HRM effectiveness, (Suramardhini, 2012; Gürol et al., 2010; Stanton & Coovert, 2004; Stone & Dulebohn, 2013; Strohmeier, 2007; Ginawati et al., 2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan eHRM terhadap HRM effectiveness.

Sebagai Perusahaan dengan skala menengah ke bawah sebaiknya manajemen mau untuk melakukan perubahan positif untuk melakukan transformasi digital HR menjadi eHRM menggunakan teknologi, karena akan sangat membantu untuk lingkungan berbisnis di masa mendatang. Disarankan untuk peneliti bisa melanjutkan penelitian lainnya mengenai eHRM terhadap HRM effectiveness dengan kondisi dan instrumen yang berbeda sesuai karakteristiknya masing-masing.

Pengaruh Disruptive Technology terhadap HRM Effectiveness

Disruptive teknologi memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap HRM effectiveness terlihat dengan hasil nilai signifikansi p-value yaitu 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05, yang artinya semakin tinggi nilai disruptive teknologi, maka semakin tinggi pula nilai HRM effectiveness. Penelitian ini berhasil membuktikan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh disruptive teknologi terhadap HRM effectiveness, (Hart & Christensen, 2002), (Evans et al., 2017). (Karimi & Walter, 2015) (Kassel, 2017). bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disruptive technology terhadap HRM effectiveness.

Sebagai Perusahaan dengan skala menengah ke bawah sebaiknya manajemen mau untuk melakukan perubahan positif untuk melakukan transformasi digital HR menjadi eHRM menggunakan teknologi, karena akan sangat membantu untuk lingkungan berbisnis di masa mendatang. Disarankan untuk peneliti bisa melanjutkan penelitian lainnya mengenai eHRM terhadap HRM effectiveness dengan kondisi dan instrumen yang berbeda sesuai karakteristiknya masing-masing.

Kesimpulan

Digitalisasi HRM atau eHRM serta disruptive technology berpengaruh pada HRM effectiveness secara positif dan signifikan. Maka disarankan untuk perusahaan menengah ke bawah yang ada di Kota Surakarta Solo pada khususnya dapat melaksanakan transformasi HRM menjadi eHRM juga penggunaan disruptive technology untuk meningkatkan HRM effectiveness. Penelitian ini terbatas pada perusahaan menengah ke bawah di Kota Surakarta Solo, maka terbuka untuk peneliti lain melakukan riset kedepannya dengan locus dan instrument berbeda untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang HRM dan IT.

Daftar Pustaka

- Al-Harazneh, Y. M., & Sila, I. (2021). The Impact of E-HRM usage on HRM Effectiveness: Highlighting The Roles of Top Management Support, HR Professionals, and Line Managers. *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 29(2), 118–147.
- Alkhodary, D. (2021). The Impact of e-HRM on Corporates Sustainability: A Study on The SMES in Jordan. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(6), 1–15.
- Barisic, A. F., Klopota, I., & Miloloža, I. (2019). Human Resources Management: Current Issues. 2019 *ENTRENOVA Conference Proceedings*.
- Bondarouk, T., Harms, R., & Lepak, D. (2017). Does e-HRM Lead to Better HRM Service? *The International Journal of Human Resource Management*, 28(9), 1332–1362.
- Bondarouk, T., Parry, E., & Furtmueller, E. (2017). Electronic HRM: Four Decades of Research on Adoption and Consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 98–131.
- Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM–Firm Performance Linkages: The Role of The "Strength" of The HRM System. *Academy of Management Review*, 29(2), 203–221.
- Chawla, A. S., Kundu, S. C., Kumar, S., Gahlawat, N., & Kundu, H. (2022). The Effect of Knowledge Management Capacity on Firm Performance through Sequential Mediations of Strategic HRM, Administrative and Technical Innovations. *Journal of Asia Business Studies*, 16(6), 923–942.

- Choudhary, P., & Pandita, D. (2022). Agile HR: The Need for the E-Business Environment. 2022 7th International Conference on Business and Industrial Research (ICBIR), 274–278.
- Demo, G., Neiva, E. R., Nunes, I., & Rozzett, K. (2012). Human Resources Management Policies and Practices Scale (HRMPPS): Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. *BAR-Brazilian Administration Review*, 9, 395–420.
- Deshwal, P. (2015). Green HRM: An Organizational Strategy of Greening People. *International Journal of Applied Research*, 1(13), 176–181.
- Evans, S., Vladimirova, D., Holgado, M., Van Fossen, K., Yang, M., Silva, E. A., & Barlow, C. Y. (2017). Business Model Innovation for Sustainability: Towards a Unified Perspective for creation of Sustainable Business Models. *Business Strategy and the Environment*, 26(5), 597–608.
- Ginawati, M., Purwanti, R. S., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Studi pada PT Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 252–264.
- Guest, D. E., & Peccei, R. (1994). The Nature and Causes of Effective Human Resource Management. *British Journal of Industrial Relations*, 32(2), 219–242.
- Gürol, Y., Wolff, R. A., & Berkin, E. E. (2010). E-HRM in Turkey: A Case Study. In *Encyclopedia of e-business Development and Management in The Global Economy* (pp. 530–540). IGI Global.
- Hart, S. L., & Christensen, C. M. (2002). The Great Leap: Driving Innovation from The Base of The Pyramid. *MIT Sloan Management Review*, 44(1), 51.
- Karimi, J., & Walter, Z. (2015). The Role of Dynamic Capabilities in Responding to Digital Disruption: A Factor-Based Study of The Newspaper Industry. *Journal of Management Information Systems*, 32(1), 39–81.
- Kassel, A. (2017). Disruptive Technology. *Online Searcher*, 41(1), 30–35.
- L'Écuyer, F., & Raymond, L. (2017). Aligning The e-HRM and Strategic HRM Capabilities of Manufacturing SMEs: A "Gestalts" Perspective. In *Electronic HRM in the Smart Era* (pp. 137–172). Emerald Publishing Limited.
- Lepak, D. P., Marrone, J. A., & Takeuchi, R. (2004). The Relativity of HR systems: Conceptualising The Impact of Desired Employee Contributions and HR Philosophy. *International Journal of Technology Management*, 27(6–7), 639–655.
- Maatman, M. (2006). Measuring The Effectiveness of e-HRM: The Development of An Analytical Framework for The Measurement of e-HRM and Its Application within A Dutch Ministry. University of Twente.
- Martin, G., & Reddington, M. (2010). Theorizing The Links between e-HR and Strategic HRM: A Model, Case Illustration and Reflections. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(10), 1553–1574.
- Monks, K., Kelly, G., Conway, E., Flood, P., Truss, K., & Hannon, E. (2013). Understanding How HR Systems Work: The Role of HR Philosophy and HR Processes. *Human Resource Management Journal*, 23(4), 379–395.
- Ngan, C. T. T. (2021). The Outcomes of E-HRM: Case Studies in Companies in Portugal. Universidade do Minho (Portugal).
- Ruel, H. J. M., Bondarouk, T. V., & Van der Velde, M. (2007). The Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness: Results from A Quantitative Study in A Dutch Ministry. *Employee Relations*, 29(3), 280–291.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*, Seventh Edition. John Wiley & Sons. Ltd.
- Sinaga, I., Purwanti, A. S. M., & Sumiyati, L. S. (2022). Pengaruh Kecenderungan Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Menghadapi Digitalisasi UMKM di Bandar Lampung. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(2), 191–201.
- Stanley, D. S., & Aggarwal, V. (2019). Impact of Disruptive Technology on Human Resource Management Practices. *International Journal of Business Continuity and Risk Management*, 9(4), 350–361.
- Stanton, J. M., & Coover, M. D. (2004). Guest Editors' Note: Turbulent Waters: The Intersection of Information Technology and Human Resources. *Human Resource Management*, 43(2–3), 121.
- Stone, D. L., & Dulebohn, J. H. (2013). Emerging Issues in Theory and Research on Electronic Human Resource Management (eHRM). *Human Resource Management Review*, 23(1), 1–5. Elsevier.
- Strohmeier, S. (2007). Research in e-HRM: Review and Implications. *Human Resource Management Review*, 17(1), 19–37.
- Suramardhini, M. (2012). *E-HRM Paper Presentation*. ebstudies.