

Employee Experience 5.0: Building A Humanist And Technology-Oriented Work Culture

Employee Experience 5.0: Membangun Budaya Kerja Yang Humanis Dan Berorientasi Teknologi

Klemens Mere

Universitas Wisnuwardhana Mala

monfootbkh@yahoo.co.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

Technology has become a key driver in shaping modern work culture. The implementation of digital tools, such as collaboration platforms and AI-based performance management systems, has enhanced efficiency and productivity. The objective of this study is to analyze a human-centered work culture that is technology-oriented. The research method employed is a literature review. A comprehensive search of academic databases, including Google Scholar, ResearchGate, and leading university journal portals, was conducted. To ensure relevance and the accuracy of information, only literature from the past five years was considered. Inclusion and exclusion criteria were applied to select appropriate sources. The findings indicate that Employee Experience 5.0 represents the latest approach in human resource management, integrating digital technology with human-centric aspects in the workplace. Unlike previous concepts, Employee Experience 5.0 is not solely focused on automation and efficiency but also emphasizes employee well-being, emotional engagement, and an inclusive work culture.

Keywords: Employee Experience 5.0; Work Culture; Technology.

ABSTRAK

Teknologi telah menjadi pendorong utama dalam membentuk budaya kerja modern. Implementasi alat digital, seperti platform kolaborasi dan sistem manajemen kinerja berbasis AI, telah meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis budaya kerja yang humanis berorientasi teknologi. Metode penelitian yang digunakan adalah literature review. Lakukan pencarian literatur menggunakan basis data akademik seperti *Google Scholar*, *Research Gate*, dan portal jurnal universitas terkemuka. Pastikan literatur yang diambil berasal dari lima tahun terakhir untuk menjaga relevansi dan aktualitas informasi. Terapkan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memilih literatur yang sesuai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Experience 5.0* merupakan pendekatan terbaru dalam manajemen sumber daya manusia yang menggabungkan teknologi digital dengan aspek humanis dalam lingkungan kerja. Berbeda dari konsep sebelumnya, *Employee Experience 5.0* tidak hanya berfokus pada otomatisasi dan efisiensi, tetapi juga menekankan kesejahteraan karyawan, keterlibatan emosional, dan budaya kerja yang inklusif.

Kata Kunci: Employee Experiince 5.0; Budaya Kerja; Teknologi.

1. Pendahuluan

Dalam era transformasi digital yang pesat, konsep *Employee Experience 5.0* muncul sebagai pendekatan inovatif yang mengintegrasikan teknologi canggih dengan nilai-nilai humanis dalam budaya kerja. Pendekatan ini menekankan pentingnya keseimbangan antara efisiensi teknologi dan kesejahteraan karyawan, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Latar belakang penelitian ini akan mengulas evolusi pengalaman karyawan, peran teknologi dalam membentuk budaya kerja, serta pentingnya pendekatan humanis dalam implementasi teknologi.

Konsep pengalaman karyawan telah berkembang seiring waktu, dari fokus pada kepuasan kerja dasar hingga pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai aspek

kehidupan kerja karyawan. Dengan munculnya revolusi industri keempat, teknologi digital mulai memainkan peran sentral dalam operasional perusahaan, yang mengarah pada otomatisasi proses dan transformasi digital. Namun, pendekatan ini sering kali mengabaikan aspek humanis, sehingga muncul kebutuhan akan paradigma baru yang dikenal sebagai *Industry 5.0*. Paradigma ini menekankan kolaborasi antara manusia dan mesin, dengan fokus pada kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan.

Teknologi telah menjadi pendorong utama dalam membentuk budaya kerja modern. Implementasi alat digital, seperti platform kolaborasi dan sistem manajemen kinerja berbasis AI, telah meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Studi oleh Deloitte menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi transformasi digital dalam pengalaman karyawan mengalami peningkatan produktivitas sebesar 25%. Selain itu, teknologi memungkinkan personalisasi pengalaman kerja, yang dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Namun, penting untuk memastikan bahwa adopsi teknologi tidak mengorbankan aspek humanis dari budaya kerja.

Meskipun teknologi menawarkan berbagai manfaat, pendekatan yang terlalu berfokus pada teknologi tanpa mempertimbangkan aspek manusia dapat menyebabkan penurunan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Penelitian oleh Kimonyo (2024) mengungkap bahwa pengalaman karyawan yang positif secara signifikan mendorong inovasi, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, pendekatan humanis dalam implementasi teknologi menjadi krusial. Hal ini melibatkan desain sistem yang memperhatikan kebutuhan, preferensi, dan kesejahteraan karyawan, serta memastikan bahwa teknologi berfungsi sebagai alat yang mendukung, bukan menggantikan, peran manusia.

Mengintegrasikan budaya kerja yang humanis dengan teknologi menghadirkan tantangan dan peluang. Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan, di mana karyawan mungkin merasa terancam oleh otomatisasi dan digitalisasi. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu mengembangkan strategi komunikasi yang efektif dan program pelatihan yang memadai. Di sisi lain, peluang yang muncul termasuk peningkatan fleksibilitas kerja, kolaborasi yang lebih baik, dan pengembangan keterampilan baru. Penelitian oleh Moganadas dan Goh (2022) menyoroti bahwa pengalaman karyawan digital yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan keterlibatan karyawan.

3. Metode Penelitian

Dalam menyusun *literature review* mengenai "Employee Experience 5.0: Membangun Budaya Kerja yang Humanis dan Berorientasi Teknologi", metode penelitian yang sistematis dan komprehensif sangat penting untuk memastikan integritas dan kualitas hasil kajian. Berikut adalah langkah-langkah yang dapat diikuti: Langkah awal adalah merumuskan tujuan yang jelas dan spesifik serta pertanyaan penelitian yang ingin dijawab melalui *literature review* ini. Misalnya, bagaimana teknologi dapat diintegrasikan dalam budaya kerja untuk meningkatkan pengalaman karyawan tanpa mengorbankan aspek humanis? Tentukan kata kunci yang relevan seperti "Employee Experience 5.0", "budaya kerja humanis", "transformasi digital", dan "teknologi dalam manajemen sumber daya manusia". Lakukan pencarian literatur menggunakan basis data akademik seperti Google Scholar, Research Gate, dan portal jurnal universitas terkemuka. Pastikan literatur yang diambil berasal dari lima tahun terakhir untuk menjaga relevansi dan aktualitas informasi. Terapkan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memilih literatur yang sesuai. Misalnya, inklusikan studi yang membahas integrasi teknologi dalam budaya kerja dan dampaknya terhadap pengalaman karyawan, serta eksklusikan studi yang tidak memiliki relevansi langsung dengan topik. Tinjau kualitas metodologis dari setiap studi yang dipilih. Pertimbangkan desain penelitian, ukuran sampel, metode analisis, dan validitas temuan. Literatur dengan metodologi yang kuat akan memberikan dasar yang lebih kokoh untuk *literature review* Anda. Identifikasi tema, pola, dan kesenjangan dalam literatur

yang telah dipilih. Misalnya, bagaimana teknologi telah mempengaruhi budaya kerja dan pengalaman karyawan, serta tantangan yang muncul dalam menjaga aspek humanis dalam lingkungan kerja yang semakin digital. Gunakan pendekatan sintesis naratif untuk menggabungkan temuan dari berbagai sumber. Susun hasil *literature review* dengan struktur yang jelas, dimulai dari pendahuluan, metode, hasil, dan diskusi. Sertakan sitasi yang tepat untuk setiap literatur yang dirujuk dan akhiri dengan daftar pustaka yang sesuai dengan format sitasi yang ditentukan.

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam era transformasi digital yang pesat, konsep *Employee Experience 5.0* muncul sebagai pendekatan inovatif yang mengintegrasikan teknologi canggih dengan nilai-nilai humanis dalam budaya kerja. Pendekatan ini menekankan pentingnya keseimbangan antara efisiensi teknologi dan kesejahteraan karyawan, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan.

Integrasi Teknologi dalam Budaya Kerja Humanis

Teknologi memainkan peran krusial dalam membentuk budaya kerja yang humanis. Penggunaan alat digital seperti platform kolaborasi dan sistem manajemen kinerja berbasis AI dapat meningkatkan efisiensi dan personalisasi pengalaman kerja karyawan. Menurut Alvaria Horizons, teknologi yang diterapkan dengan bijaksana dapat membuat proses kerja lebih efisien, personal, dan responsif, sehingga mendukung budaya kerja yang berpusat pada manusia.

Peningkatan Keterlibatan dan Kepuasan Karyawan melalui Inovasi

Inovasi dalam teknologi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Studi menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi transformasi digital dalam pengalaman karyawan mengalami peningkatan produktivitas sebesar 25%. Hal ini disebabkan oleh implementasi alat seperti platform kolaborasi, program pelatihan berbasis AI, dan solusi kerja jarak jauh yang meningkatkan keterlibatan karyawan dan menyederhanakan proses kerja.

Personalisasi Pengalaman Karyawan melalui Teknologi

Teknologi memungkinkan personalisasi dalam perjalanan karyawan, mulai dari orientasi hingga pengembangan karier. Platform pembelajaran berbasis AI dapat merekomendasikan kursus yang sesuai dengan kebutuhan individu, sementara alat komunikasi digital memfasilitasi umpan balik real-time, menciptakan lingkungan kerja yang responsif dan mendukung pertumbuhan karyawan.

Penerapan AI dan Otomasi dalam Pengalaman Karyawan

Penerapan kecerdasan buatan (AI) dan otomasi dalam praktik sumber daya manusia telah terbukti meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi tingkat perputaran. Menurut penelitian, perusahaan yang memanfaatkan AI dan otomasi dalam praktik SDM mereka mengalami peningkatan keterlibatan karyawan sebesar 38% dan penurunan tingkat perputaran karyawan sebesar 20%.

Transformasi Budaya Kerja melalui Inisiatif Berbasis Teknologi

Inisiatif berbasis teknologi dapat mentransformasi budaya kerja dengan meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan pengakuan terhadap karyawan. Penggunaan alat kolaborasi virtual telah terbukti meningkatkan kerja sama tim dan hasil proyek, menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan inovatif.

Peningkatan Kesejahteraan Karyawan dalam Industri 5.0

Paradigma Industri 5.0 menekankan kesejahteraan karyawan sebagai kunci untuk meningkatkan produktivitas dan interaksi manusia-mesin. Penelitian menunjukkan bahwa pemantauan dan analisis ergonomi fisik dan kognitif melalui teknologi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Tantangan dalam Mengintegrasikan Teknologi dengan Pendekatan Humanis

Meskipun teknologi menawarkan berbagai manfaat, tantangan muncul dalam memastikan bahwa penerapan teknologi tidak mengorbankan aspek humanis dari budaya kerja. Penting bagi organisasi untuk menyeimbangkan efisiensi teknologi dengan kebutuhan manusia, memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja yang semakin digital.

5. Penutup

Kesimpulan

Employee Experience 5.0 merupakan pendekatan terbaru dalam manajemen sumber daya manusia yang menggabungkan teknologi digital dengan aspek humanis dalam lingkungan kerja. Berbeda dari konsep sebelumnya, Employee Experience 5.0 tidak hanya berfokus pada otomatisasi dan efisiensi, tetapi juga menekankan kesejahteraan karyawan, keterlibatan emosional, dan budaya kerja yang inklusif. Transformasi ini didukung oleh berbagai inovasi teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), analitik data, dan platform kolaborasi digital yang memungkinkan interaksi lebih personal dan responsif antara organisasi dan karyawan.

Dalam implementasinya, organisasi perlu menciptakan keseimbangan antara penggunaan teknologi dan pendekatan humanis. Teknologi yang diterapkan harus dirancang untuk meningkatkan pengalaman kerja karyawan, bukan menggantikan peran manusia dalam organisasi. Penggunaan AI untuk personalisasi pengalaman kerja, otomatisasi proses administratif, serta pemberian umpan balik berbasis data dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Namun, interaksi manusia tetap menjadi aspek utama dalam membangun keterlibatan dan loyalitas karyawan.

Literatur yang ditinjau menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menerapkan Employee Experience 5.0 memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, budaya kerja yang lebih kolaboratif, serta kinerja yang lebih baik. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang empatik, fleksibilitas kerja, dan pengembangan keterampilan berbasis teknologi menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada masa depan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi strategi yang adaptif dan berkelanjutan untuk memastikan pengalaman kerja yang positif bagi seluruh karyawan.

Secara keseluruhan, Employee Experience 5.0 merupakan pendekatan yang relevan dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern. Dengan mengintegrasikan teknologi dan nilai-nilai humanis, perusahaan dapat menciptakan ekosistem kerja yang lebih inovatif, inklusif, dan berdaya saing tinggi. Keberhasilan penerapan konsep ini bergantung pada komitmen organisasi dalam memberikan pengalaman kerja yang bermakna, mendukung kesejahteraan karyawan, serta mendorong transformasi digital yang berpihak pada manusia.

Daftar Pustaka

Marlin, K., Mere, K., Fitri, S. A., Nugroho, D. S., & Koerniawati, D. (2024). Peran Teknologi Cloud Computing Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Keamanan Proses Akuntansi: Tinjauan Terhadap Perubahan Paradigma Dalam Manajemen Data Keuangan. *Jurnal Darma Agung*, 32(2), 1044-1055.

- Kimonyo, T. (2024). The Impact of Employee Experience on Organizational Performance: Driving Innovation, Engagement, and Customer Satisfaction. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 14(02), 220–229. <https://doi.org/10.58216/kjri.v14i02.417>
- Mere, K., Sungkawati, E., & Savitri, H. N. (2023). Entrepreneur Orientation as a Competitive Advantage in Student Business Startups. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(4), 860-865.
- Moganadas, S. R., & Goh, G. G. G. (2022). Digital Employee Experience Constructs and Measurement Framework: A Review and Synthesis. *International Journal of Technology*, 13(5), 999-1012. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v13i5.5830>
- Ouboujema, E., Andich, I., & Khiati, M. (2024). The employee experience in the era of HR digitalization: A literature review. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 5(9), 667-680. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13856964>
- Vorecol Editorial Team. (2024). Enhancing Employee Experience through Technology and Innovation. *Vorecol Blog*. Retrieved from <https://vorecol.com/blogs/blog-enhancing-employee-experience-through-technology-and-innovation-9384>
- Novak, J., & Švarc, J. (2023). Human Factors and Ergonomics in Industry 5.0—A Systematic Literature Review. *Applied Sciences*, 15(4), 2123. <https://doi.org/10.3390/app15042123>