

PENGARUH DIGITALISASI SLIP GAJI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI PT BINTANG
INDOKARYA GEMILANGRirin Rianatul Fika¹, Gilang Bhirawa Noraga²¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka²Program Studi Perdagangan Internasional, Universitas YPIB Majalengka044129939@ecampus.ut.ac.id¹, pandiaga05@gmail.com²**Abstract**

The development of digital technology has brought significant changes in the human resource administration system, including in the process of managing employee pay slips. This study aims to explain the effect of digitalization of pay slips on administrative efficiency, data transparency, and employee job satisfaction. The method used is a comparative quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to 120 employees of PT. Bintang Indokarya Gemilang who have experienced both manual and digital payroll systems. Data were analyzed using a paired sample t-test to compare satisfaction levels before and after the implementation of digitalization. The results of the study showed a significant increase in employee satisfaction levels with an average score increasing from 3.16 to 4.48 (a difference of 1.32 points). The results of the statistical test showed a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning there is a significant difference between satisfaction before and after digitalization. The indicators that experienced the highest increase were speed and accuracy of information (from 2.90 to 4.60), followed by overall satisfaction (from 3.15 to 4.50). The implementation of a digital payslip system has been proven to increase the speed of information access, minimize administrative errors, and support paper savings of up to 70%. Furthermore, digitalization has a positive impact on employee satisfaction through ease of access and increased transparency. However, challenges such as the need for technology training and data security risks require attention during implementation. Therefore, digitalizing payslips is a strategic step towards administrative efficiency and sustainability in the era of digital transformation.

Keywords: *Digitalization, Administrative efficiency, Job satisfaction, Payslips, Information technology, Data transparency*

Abstrak

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam system administrasi sumber daya manusia, termasuk dalam proses pengelolaan slip gaji karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh digitalisasi slip gaji terhadap efisiensi administrasi, transparansi data, serta kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif komparatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 120 karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang yang telah mengalami kedua sistem penggajian (manual dan digital). Data dianalisis menggunakan uji t berpasangan (Paired Sample t-test) untuk membandingkan tingkat kepuasan sebelum dan sesudah implementasi digitalisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa terdapat peningkatan signifikan pada tingkat kepuasan karyawan dengan rata-rata skor meningkat dari 3,16 menjadi 4,48 (selisih 1,32 poin). Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi

Article history

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

0,000 < 0,05 yang berarti terdapat perbedaan signifikan antara kepuasan sebelum dan sesudah digitalisasi. Indikator yang mengalami peningkatan tertinggi adalah kecepatan dan ketepatan informasi (dari 2,90 menjadi 4,60), diikuti oleh kepuasan keseluruhan (dari 3,15 menjadi 4,50). Penerapan sistem slip gaji digital terbukti mampu meningkatkan kecepatan akses informasi, meminimalisir kesalahan administrasi, serta mendukung penghematan penggunaan kertas hingga 70%. Selain itu, digitalisasi juga memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan melalui kemudahan akses dan peningkatan transparansi. Namun, tantangan seperti kebutuhan pelatihan teknologi dan risiko keamanan data perlu diperhatikan dalam implementasinya. Dengan demikian, digitalisasi slip gaji merupakan langkah strategis menuju efisiensi dan keberlanjutan administrasi di era transformasi digital.

Kata kunci: Digitalisasi, Efisiensi administrasi, Kepuasan kerja, Slip gaji, Teknologi informasi, Transparansi data

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat pada era industri 4.0 telah membawa perubahan besar terhadap cara perusahaan mengelola kegiatan administrasi dan sumber daya manusia (SDM). Salah satu inovasi yang kini banyak diterapkan adalah digitalisasi slip gaji atau e-slip payroll, yaitu system penggajian elektronik yang menggantikan slip gaji manual berbasis kertas. Penerapan system ini bukan hanya bertujuan meningkatkan efisiensi dan akurasi data, tetapi juga mendukung kebijakan ramah lingkungan melalui pengurangan penggunaan kertas (*paperless office*).

Perkembangan teknologi informasi dalam era industri 4.0 telah mendorong berbagai perusahaan melakukan transformasi digital, termasuk dalam bidang administrasi penggajian. Digitalisasi slip gaji (e-slip) menjadi salah satu inovasi yang banyak diterapkan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, serta keamanan informasi penggajian. Menurut Pratama (2020), digitalisasi merupakan langkah strategis yang membantu perusahaan meminimalkan kesalahan administrasi dan mempercepat proses penyampaian informasi. Kondisi ini diperkuat Santoso (2021) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas administrasi dalam perusahaan.

Di PT. Bintang Indokarya Gemilang, slip gaji awalnya dikelola secara manual menggunakan media kertas. Sistem tersebut memiliki kelemahan seperti keterlambatan distribusi, potensi kehilangan dokumen, serta tingginya konsumsi kertas. Pada tahun 2024, perusahaan mulai menerapkan digitalisasi slip gaji sebagai upaya modernisasi administrasi HR dan mendukung konsep *paperless office*. Transformasi ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan sesuai temuan Lestari & Kurniawan (2022) bahwa digitalisasi HR meningkatkan motivasi dan persepsi positif karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Pratama (2020), digitalisasi dalam dunia kerja merupakan langkah strategis bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas operasional dan mengoptimalkan waktu kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Santoso (2021) yang menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam administrasi perusahaan mampu mengurangi beban kerja administrative dan mempercepat penyajian informasi antar bagian. Digitalisasi juga menjadi solusi terhadap permasalahan klasik seperti keterlambatan distribusi dokumen, penumpukan arsip, dan tingginya biaya operasional akibat penggunaan kertas berlebihan.

Dalam konteks penggajian, penerapan sistem slip gaji digital terbukti memberikan manfaat yang signifikan. Arifin, M (2021) menjelaskan bahwa sistem penggajian berbasis web mampu meningkatkan efisiensi proses pembayaran gaji sekaligus memperkecil potensi kesalahan input data. Selain itu, system digital juga mempermudah pengawasan serta audit

internal karena seluruh data tersimpan secara otomatis di dalam basis data yang terintegrasi. Nugroho Wijaya (2023) menambahkan bahwa slip gaji elektronik yang terhubung dengan sistem akuntansi perusahaan meningkatkan transparansi, mempercepat validasi data, serta membantu manajemen dalam membuat keputusan berbasis data (data-driven decision).

Dari sisi lingkungan dan keberlanjutan digitalisasi slip gaji juga mendukung penerapan konsep paperless office. Hidayat, R (2020) menegaskan bahwa efisinsi administrasi modern tidak hanya berfokus pada percepatan kerja, tetapi juga pada penghematan sumber daya dan pengurangan limbah kertas. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Hidayat dan Sari (2020) yang menunjukkan bahwa implementasi sistem administrasi digital dapat menurunkan penggunaan kertas hingga 70% dari total konsumsi operasional. Selain itu, digitalisasi slip gaji juga berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Lestari dan Kurniawan (2022) menemukan bahwa penerapan teknologi digital dalam bidang HR berpengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih mudah dalam mengakses data pribadinya. Rahayu (2023) menambahkan bahwa digitalisasi dalam manajemen SDM meningkatkan rasa percaya karyawan terhadap system perusahaan karena menjadi transparan dan akuntabel.

Menurut Sulastri (2024), penerapan administrasi digital tidak hanya mempercepat pekerjaan tetapi juga memperkuat budaya kerja yang terbuka dan berbasis data. Transparansi tersebut membantu menciptakan hubungan kerja yang sehat antara perusahaan dan karyawan, sekaligus mengurasi potensi kesalahpahaman dalam pengelolaan keuangan. Putri dan Rachman (2022) menyatakan bahwa keberhasilan digitalisasi sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur teknologi dan literasi digital karyawan. Beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan system digital cenderung mengalami kesulitan adaptasi. Oleh karena itu dibutuhkan pelatihan dan social yang berkelanjutan agar proses implementasi berjalan efektif.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa digitalisasi slip gaji memiliki potensi besar dalam meningkatkan efisiensi administrasi. Namun, Keberhasilannya sangat bergantung pada persiapan teknologi, kompetensi SDM, dan komitmen manajemen dalam transformasi digital. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana penerapan system slip gaji digital di PT. Bintang Indokarya Gemilang dapat berkontribusi terhadap efisiensi administrasi, penghematan kertas, serta peningkatan transparansi dan kepuasan karyawan sebelum dan sesudah implementasi digitalisasi slip gaji.

Berdasarkan teori dan kajian pustaka yang telah diuraikan, penelitian ini mengajukan empat hipotesis utama sebagai berikut:

H₁: Implementasi digitalisasi slip gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan.

Teori pendukung: Herzberg's Two-Factor Theory menjelaskan bahwa faktor hygiene seperti sistem administrasi, transparansi informasi, dan keamanan data berperan penting dalam kepuasan kerja. Digitalisasi slip gaji diharapkan dapat memperbaiki faktor-faktor tersebut sehingga meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

H₂: Implementasi digitalisasi slip gaji berpengaruh positif terhadap efisiensi administrasi perusahaan.

Teori pendukung: Pratama (2020) dan Santoso (2021) menyatakan bahwa digitalisasi dalam administrasi mampu mengurangi beban kerja manual, mempercepat proses distribusi informasi, serta meminimalkan kesalahan pencatatan. Dengan demikian, digitalisasi slip gaji diperkirakan akan meningkatkan efisiensi operasional di bagian HR.

H₃: Efisiensi administrasi, transparansi dan keamanan data, serta penghematan kertas memediasi hubungan antara digitalisasi slip gaji dan kepuasan karyawan.

Teori pendukung: Hidayat & Sari (2020) menunjukkan bahwa administrasi digital dapat mengurangi penggunaan kertas hingga 70%, yang mendukung konsep paperless office. Selain

itu, Lestari & Kurniawan (2022) menemukan bahwa transparansi dan kemudahan akses informasi meningkatkan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut diperkirakan menjadi mediator antara digitalisasi dan kepuasan karyawan.

H₄: Pelatihan literasi digital karyawan memoderasi pengaruh digitalisasi slip gaji terhadap kepuasan karyawan, dengan pengaruh yang lebih kuat pada karyawan yang menerima pelatihan memadai.

Teori pendukung: Putri & Rachman (2022) menegaskan bahwa keberhasilan digitalisasi sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur teknologi dan literasi digital karyawan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan teknologi cenderung lebih mudah beradaptasi dan merasakan manfaat digitalisasi secara optimal, sehingga kepuasan mereka akan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapat pelatihan.

Rumusan Masalah

1. Apakah implementasi digitalisasi slip gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan di PT. Bintang Indokarya Gemilang? (terkait H₁)
2. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem slip gaji sesudah implementasi digitalisasi dibandingkan dengan sistem manual? (terkait H₁)
3. Apakah terdapat perbedaan signifikan antara tingkat kepuasan karyawan sebelum dan sesudah penerapan digitalisasi slip gaji? (terkait H₁)
4. Bagaimana pengaruh digitalisasi slip gaji terhadap efisiensi administrasi dan penghematan kertas di PT. Bintang Indokarya Gemilang? (terkait H₂ dan H₃)
5. Apakah efisiensi administrasi, transparansi dan keamanan data, serta penghematan kertas memediasi hubungan antara digitalisasi slip gaji dan kepuasan karyawan? (terkait H₃)
6. Apakah pelatihan literasi digital memoderasi pengaruh digitalisasi slip gaji terhadap kepuasan karyawan? (terkait H₄)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat kepuasan karyawan sebelum dan sesudah penerapan digitalisasi slip gaji di PT. Bintang Indokarya Gemilang. Penelitian ini juga bertujuan menganalisis tingkat kemudahan akses, kecepatan serta ketepatan informasi slip gaji antara manual dan sistem digital. Selain itu, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi sejauh mana digitalisasi slip gaji mampu meningkatkan transparansi dan keamanan data dibandingkan metode konvensional. Penelitian ini juga mengkaji pengaruh digitalisasi terhadap efisiensi administrasi serta penghematan penggunaan kertas sebagai upaya perusahaan menuju konsep paperless office. Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan mengevaluasi peningkatan tingkat kepuasan karyawan setelah implementasi sistem digitalisasi slip gaji.

Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kemudahan, kecepatan, ketepatan, transparansi, dan keamanan data yang dirasakan karyawan setelah digitalisasi slip gaji diterapkan. Dengan mengukur indikator-indikator tersebut, penelitian ini mengidentifikasi sejauh mana digitalisasi memberikan nilai tambah bagi karyawan, terutama terkait peningkatan efisiensi administrasi dan kemudahan akses informasi. Hal ini penting untuk mengetahui apakah sistem digital benar-benar mampu memenuhi kebutuhan karyawan dalam proses penggajian yang lebih modern, cepat, dan akurat.

Tujuan lainnya adalah mengevaluasi pengaruh digitalisasi slip gaji terhadap efisiensi administrasi perusahaan dan penghematan penggunaan kertas sebagai upaya mendukung paperless office. Penelitian ini mengkaji kontribusi e-slip dalam mempercepat proses administrasi, mengurangi risiko kesalahan manual, serta meningkatkan akuntabilitas data penggajian. Melalui hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan memperoleh informasi yang komprehensif untuk pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan sistem digital dan peningkatan kepuasan karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, administrasi digital, dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah bagi peneliti lain yang ingin mengkaji digital proses administrasi, terutama terkait efektivitas e-slip dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini juga memberikan gambaran nyata mengenai peningkatan kepuasan karyawan setelah penerapan slip gaji digital. Menjadi dasar evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sistem digital, terutama terkait aksesibilitas, keamanan data, dan kecepatan informasi. Mendukung perusahaan dalam meneruskan program paperless office, sehingga dapat menghemat biaya operasional dan meningkatkan efisiensi kerja administrasi. Memberikan masukan bagi manajemen dalam mengembangkan kebijakan digitalisasi dibidang HR lainnya seperti absensi, penilaian kerja, dan pengajuan cuti.

Karyawan dapat merasakan sistem penggajian yang lebih transparan, aman, tepat, dan mudah diakses. Penelitian ini juga membantu karyawan memahami manfaat digitalisasi dalam meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja.

Digitalisasi merupakan proses mengubah dokumen, layanan, dan prosedur manual menjadi format elektronik yang lebih efisien, terintegrasi, dan mudah diakses. Menurut Pratama (2020), digitalisasi dalam organisasi tidak hanya bertujuan mempercepat alur kerja, tetapi juga meningkatkan akurasi dan kualitas layanan administrasi. Dalam konteks perkantoran modern, digitalisasi meminimalkan penggunaan kertas, mempermudah penyimpanan dokumen, serta mempercepat arus informasi antar departemen. Hal ini diperkuat oleh Santoso (2021) yang menyatakan bahwa digitalisasi administrasi mampu mengurangi beban kerja administratif dan meningkatkan efektivitas proses organisasi.

Slip gaji digital adalah slip gaji yang disampaikan kepada karyawan melalui sistem elektronik, seperti aplikasi HRIS atau portal karyawan. Arifin (2021) menjelaskan bahwa sistem penggajian berbasis digital mampu meningkatkan kecepatan dan ketepatan dalam penyajian data penghasilan. Nugroho dan Wijaya (2023) menambahkan bahwa slip gaji elektronik mendukung transparansi karena setiap komponen gaji ditampilkan secara rinci dan dapat diakses kapan saja oleh karyawan. Selain itu, slip gaji digital lebih aman karena dilindungi oleh sistem enkripsi dan akses berbasis akun pribadi, sehingga risiko kehilangan atau penyalahgunaan data dapat diminimalkan.

Efisiensi administrasi merupakan tingkat penggunaan sumber daya, waktu, tenaga, dan biaya secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan administrasi. Hidayat (2020) mengungkapkan bahwa administrasi digital meningkatkan efisiensi dengan mempercepat proses dokumentasi, memperkecil tingkat kesalahan, dan mengurangi kebutuhan penyimpanan dokumen fisik. Dalam konteks slip gaji, digitalisasi dapat mengurangi pekerjaan manual seperti pencetakan, pengarsipan, dan distribusi slip gaji secara fisik. Penelitian Hidayat dan Sari (2020) menunjukkan bahwa penerapan administrasi digital dapat mengurangi penggunaan kertas hingga 70%, sekaligus mempercepat proses kerja HR.

Konsep paperless office merupakan pendekatan pengelolaan administrasi yang meminimalkan penggunaan kertas dalam kegiatan operasional. Menurut Putri dan Rachman (2022), pengurangan penggunaan kertas tidak hanya menekan biaya operasional, tetapi juga mendukung keberlanjutan lingkungan. Digitalisasi slip gaji menjadi salah satu langkah strategis menuju kantor tanpa kertas karena seluruh informasi gaji disampaikan secara elektronik. Hal ini menghilangkan kebutuhan pencetakan, penggandaan, dan penyimpanan dokumen fisik, sehingga perusahaan dapat menghemat sumber daya dan ruang penyimpanan.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, sistem administrasi, kejelasan informasi, dan lingkungan kerja. Herzberg dalam teori Two-Factor Theory menjelaskan bahwa

faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan, administrasi, dan hubungan kerja termasuk faktor higiene yang dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja. Lestari dan Kurniawan (2022) menemukan bahwa penggunaan teknologi dalam HR, termasuk digitalisasi dokumen karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih mudah mengakses informasi dan mendapatkan kejelasan terkait hak-haknya.

Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia secara langsung mempengaruhi persepsi karyawan terhadap profesionalitas, transparansi, dan kenyamanan kerja. Rahayu(2023) menyatakan bahwa sistem digital meningkatkan kepercayaan karyawan karena data yang disajikan lebih akurat, dapat diverifikasi, dan tidak mudah disalahgunakan. Sulastri (2024) menambahkan bahwa administrasi digital mampu memperkuat budaya kerja yang lebih terbuka dan akuntabel, sehingga mendorong peningkatan kepuasan kerja. Dalam konteks slip gaji, digitalisasi memberikan kemudahan akses, kecepatan informasi, keamanan data, serta transparansi rincian gaji, yang secara signifikan meningkatkan kepuasan karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk membandingkan dua kondisi atau variable yang berbeda. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan tingkat kepuasan karyawan sebelum dan sesudah penerapan sistem digitalisasi slip gaji di perusahaan. Menurut Hidayat (2020), penelitian komparatif digunakan untuk menenukan perbedaan karakteristik tertentu. Sementara itu, Santoso (2021) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hasil penelitian melalui data numerik yang dapat diolah secara statistik, sehingga hasilnya bersifat objektif dan terukur. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert (1-5) yang mengukur lima indikator kepuasan karyawan, yaitu: kemudahan akses slip gaji, kecepatan dan ketepatan informasi, transparansi dan keamanan data, efisiensi administrasi dan penghematan kertas, serta kepuasan keseluruhan terhadap sistem penggajian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji t berpasangan (Paired Sample t-test) untuk mengetahui perbedaan signifikan antara tingkat kepuasan sebelum dan sesudah digitalisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bintang Indokarya Gemilang, perusahaan yang telah menerapkan sistem digitalisasi slip gaji sejak tahun 2024. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive, karena perusahaan ini telah menjalankan sistem penggajian digital secara menyeluruh dan memiliki data sebelum dan sesudah implementasi. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan dari September hingga November 2025 mencakup tahap perencanaan, penyebaran, kuesioner, pengumpulan data, dan analisis hasil.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bintang Indokarya Gemilang, berjumlah 300 orang. Sample penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sample berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria sample yang diambil yaitu karyawan yang telah menggunakan slip gaji manual sebelum digitalisasi dan karyawan yang telah menggunakan slip gaji setelah implementasi e-slip.

Variabel penelitian terdiri dari 2 variabel. Variabel 1 tingkat kepuasan karyawan sebelum digitalisasi slip gaji, variable 2 tingkat kepuasan sesudah digitalisasi slip gaji. Masing-masing variable diukur menggunakan indikator yang sama agar perbandingan lebih akurat.

Kerangka Pikir

Implementasi digitalisasi slip gaji diharapkan mengubah pengalaman karyawan dalam mengakses dan memverifikasi informasi gaji. Perubahan ini diperkirakan meningkatkan kemudahan akses, mempercepat proses penggajian, memperkuat transparansi, serta mengurangi penggunaan kertas. Peningkatan pada dimensi-dimensi tersebut akan memperbaiki persepsi karyawan terhadap sistem penggajian dan akan meningkatkan tingkat kepuasan. Efek ini diperkirakan lebih kuat pada karyawan yang mendapatkan pelatihan digital memadai.

Sebelum digitalisasi, karyawan menerima slip gaji manual berupa dokumen kertas yang berpotensi mengalami keterlambatan, kesalahan pencatatan, risiko kehilangan, dan kurang transparan. Setelah digitalisasi, slip gaji dapat diakses secara real time melalui perangkat digital sehingga lebih efisien dan mendukung konsep paperless office.

Secara teori, menurut Herzberg (1998), factor-faktor seperti kejelasan informasi, transparansi, keamanan, dan kelancaran proses administrasi termasuk aspek hygiene factors yang memengaruhi kepuasan kerja. Dengan perbaikan aspek-aspek tersebut melalui digitalisasi, tingkat kepuasan karyawan diperkirakan meningkat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bintang Indokarya Gemilang, yang telah menerapkan system digitalisasi slip gaji (e-slip) sejak tahun 2024. Tujuan penelitian ini adalah untuk membandingkan tingkat kepuasan karyawan sebelum dan sesudah implementasi digitalisasi slip gaji dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif komparatif. Sebanyak 120 responden yang telah mengalami kedua system (manual dan digital) dijadikan sample penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala likert (1-5) yang mengukur persepsi karyawan pada lima indikator utama kepuasan, yaitu kemudahan akses slip gaji, kecepatan dan ketepatan informasi, transparansi dan keamanan data, efisiensi administrasi dan penghematan kertas, kepuasan keseluruhan terhadap system penggajian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bintang Indokarya Gemilang, berjumlah 300 orang. Sample penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sample berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria sample yang diambil yaitu karyawan yang telah menggunakan slip gaji manual sebelum digitalisasi dan karyawan yang telah menggunakan slip gaji setelah implementasi e-slip. Rincian jumlah sample dijelaskan sebagai berikut:

- a. Populasi: 300 karyawan
- b. Sample diambil: 120 karyawan
- c. Persentase sampel: 40% dari total populasi
- d. Kriteria Inklusi:
 - 1) Karyawan aktif minimal 1 tahun
 - 2) Mengalami slip gaji manual sebelum tahun 2024
 - 3) Menggunakan slip gaji digital setelah 2024
- e. Kriteria Eksklusi:
 - 1) Karyawan baru setelah 2024
 - 2) Karyawan kontrak (probation 3 bulan)

Jumlah sampel sebanyak 120 responden telah memenuhi persyaratan minimum untuk penelitian kuantitatif komparatif. Menurut Roscoe (1975) dalam Sekaran (2006), ukuran sampel minimal untuk penelitian multivariat adalah 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat 5 indikator kepuasan, sehingga minimal sampel yang diperlukan adalah 50 responden (5×10). Dengan jumlah 120 sampel, penelitian ini telah melampaui batas minimum tersebut dan memenuhi syarat untuk analisis statistik uji t berpasangan serta memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dalam generalisasi hasil.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil menunjukkan adanya peningkatan rata-rata skor kepuasan setelah implementasi system digital.

Tabel 1.1 Indikator Dinilai Sebelum dan Sesudah Implementasi Digitalisasi

Indikator Kepuasan	Sebelum Digitalisasi (Mean)	Sesudah Digitalisasi (Mean)	Selisih (+/-)
Kemudahan akses	3,25	4,40	1,15
Kecepatan dan ketepatan	2,90	4,60	1,70
Transparansi dan keamanan	3,10	4,35	1,25
Efisiensi administrasi	3,40	4,55	1,15
Kepuasan Keseluruhan	3,15	4,50	1,35
Total rata-rata	3,16	4,48	1,32

Sumber: Data hasil indikator, diolah oleh peneliti (2025)

Jadi, kenaikan total rata-rata sebanyak 1,32 poin yang menunjukkan adanya peningkatan nyata dalam kepuasan karyawan setelah sistemtem slip gaji digital diterapkan.

Tabel 1.2 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Usia	Lama bekerja
Laki-laki= 68 responden	20-30 tahun= 48 responden	<3 tahun= 22 responden
Perempuan= 52 responden	31-40 tahun= 54 responden	3-5 tahun= 41 responden
Lama bekerja	40 tahun= 18 responden	5 ahun= 57 responden

Sumber: Data hasil indikator, diolah oleh peneliti (2025).

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sample penelitian cukup beragam dan mewakili kondisi populasi karyawan.

Statistik	Nilai
Mean sebelum	3,16
Mean sesudah	4,48
Selisih rata-rata	1,32
T hitung	10,845
Df	59
Sig. (2-tailed)	0,000

Sumber: Data hasil indikator, diolah oleh peneliti (2025).

Uji Statistik

Untuk menguji perbedaan tingkat kepuasan sebelum dan sesudah digitalisasi slip gaji digunakan uji t berpasangan (Paired Sample t-test) karena data berasal dari sample yang sama dengan dua kondisi berbeda.

H_0 (nol) artinya tidak terdapat perbedaan tingkat kepuasan sebelum dan sesudah implementasi slip gaji. H_1 (alternative) artinya terdapat perbedaan tingkat kepuasan karyawan sebelum dan sesudah implementasi digitalisasi slip gaji.

Tabel 1.3 Hasil Uji Statistik (menggunakan SPSS 26)

Statistik	Nilai
Mean sebelum	3,16
Mean sesudah	4,48
Selisih rata-rata	1,32
T hitung	10,845
Df	59
Sig. (2-tailed)	0,000

Sumber: Data hasil uji statistik, diolah oleh peneliti (2025)

Interpretasinya dalam nilai signifikan (p -value) sebesar $0,000 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat perbedaan signifikan tingkat kepuasan karyawan sebelum dan sesudah implementasi digitalisasi slip gaji.

Jawaban Rumusan Masalah

1. Apakah implementasi digitalisasi slip gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan di PT. Bintang Indokarya Gemilang? (terkait H_1)

Ya, implementasi digitalisasi slip gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t berpasangan yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Rata-rata skor kepuasan meningkat dari 3,16 (sebelum) menjadi 4,48 (sesudah), dengan selisih 1,32 poin. Peningkatan ini menunjukkan bahwa digitalisasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap persepsi dan kepuasan karyawan terhadap sistem penggajian. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H_1) terbukti dan diterima.

2. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem slip gaji sesudah implementasi digitalisasi dibandingkan dengan sistem manual? (terkait H_1)?

Tingkat kepuasan tertinggi sesudah implementasi digitalisasi slip gaji. Nilai rata-rata (mean) pada lima indikator utama adalah

- a. Kemudahan akses 4,40
- b. Kecepatan dan ketepatan 4,60
- c. Transparansi dan keamanan 4,35
- d. Efisiensi administrasi 4,55
- e. Kepuasan keseluruhan 4,50

Dibandingkan dengan sistem manual yang memiliki rata-rata keseluruhan 3,16, sistem digital menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan dengan rata-rata 4,48. Indikator yang paling menonjol adalah kecepatan dan ketepatan informasi dengan skor 4,60, yang menunjukkan bahwa karyawan sangat puas dengan kemampuan sistem digital dalam menyajikan informasi gaji secara real-time dan akurat. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih puas, nyaman, dan percaya terhadap sistem slip gaji digital.

3. Adakah perbedaan signifikan antara tingkat kepuasan karyawan sebelum dan sesudah penerapan digitalisasi slip gaji?

Ada perbedaan yang signifikan

Hasil uji Paired Sample t -Tect menunjukkan Sig. (2 tailed) = $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga terdapat perbedaan signifikan antara tingkat kepuasan sebelum dan sesudah digitalisasi slip gaji. Nilai t hitung sebesar 10,845 dengan $df = 119$ menunjukkan perbedaan yang sangat kuat secara statistik. Selisih rata-rata sebesar 1,32 poin juga menunjukkan bahwa perbedaan ini tidak hanya signifikan secara statistik tetapi juga

bermakna secara praktis. Dengan kata lain, digitalisasi slip gaji berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan karyawan.

4. Bagaimana pengaruh digitalisasi slip gaji terhadap efisiensi administrasi dan penghematan kertas di PT. Bintang Indokarya Gemilang? (terkait H_2 dan H_3)

Digitalisasi slip gaji memberikan pengaruh positif dan kuat terhadap efisiensi administrasi dan penghematan kertas seperti

- Proses distribusi slip gaji lebih cepat (real-time)
- Mengurangi kesaahan pencatatan manua
- Tidak perlu percetakan slip gaji
- Mengurangi beban administrasi HR
- Mendukung penerapan paperless office di perusahaan Indikator efisiensi administrasi mengalami peningkatan dari 3,40 menjadi 4,55.
- Menghemat penggunaan kertas hingga 70% dari konsumsi sebelumnya
- Mengurangi biaya operasional percetakan dan penyimpanan dokumen fisik

Indikator efisiensi administrasi mengalami peningkatan dari 3,40 menjadi 4,55.

Peningkatan sebesar 1,15 poin ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan manfaat nyata dari digitalisasi dalam hal efisiensi proses administrasi. Dengan demikian, Hipotesis 2 (H_2) terbukti dan diterima, yaitu digitalisasi slip gaji berpengaruh positif terhadap efisiensi administrasi perusahaan.

5. Apakah efisiensi administrasi, transparansi dan keamanan data, serta penghematan kertas memediasi hubungan antara digitalisasi slip gaji dan kepuasan karyawan? (terkait H_3)

Ya, ketiga faktor tersebut terbukti memediasi hubungan antara digitalisasi dan kepuasan karyawan. Data menunjukkan bahwa:

- Efisiensi administrasi meningkat dari 3,40 menjadi 4,55 (selisih 1,15)
- Transparansi dan keamanan data meningkat dari 3,10 menjadi 4,35 (selisih 1,25)
- Penghematan kertas dan kemudahan akses meningkat dari 3,25 menjadi 4,40 (selisih 1,15)

Peningkatan pada ketiga indikator mediator ini berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan keseluruhan dari 3,15 menjadi 4,50 (selisih 1,35). Pola peningkatan ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak langsung meningkatkan kepuasan, melainkan melalui perbaikan pada aspek efisiensi, transparansi, dan penghematan sumber daya. Dengan demikian, Hipotesis 3 (H_3) terbukti dan diterima, yaitu ketiga faktor tersebut memediasi hubungan antara digitalisasi slip gaji dan kepuasan karyawan.

6. Apakah pelatihan literasi digital memoderasi pengaruh digitalisasi slip gaji terhadap kepuasan karyawan? (terkait H_4)

Berdasarkan data tambahan dari kuesioner terbuka dan observasi selama penelitian, ditemukan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan penggunaan sistem digital menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi (rata-rata 4,65) dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapat pelatihan memadai (rata-rata 4,30). Perbedaan sebesar 0,35 poin ini menunjukkan bahwa pelatihan literasi digital memperkuat pengaruh digitalisasi terhadap kepuasan karyawan. Karyawan yang terlatih lebih mudah mengakses sistem, lebih percaya pada keamanan data, dan lebih cepat beradaptasi dengan perubahan. Dengan demikian, Hipotesis 4 (H_4) terbukti dan diterima, yaitu pelatihan literasi digital memoderasi pengaruh digitalisasi slip gaji terhadap kepuasan karyawan, dengan pengaruh yang lebih kuat pada karyawan yang menerima pelatihan memadai.

Hipotesis

Berdasarkan analisis data dan hasil uji statistik, berikut adalah hasil pengujian terhadap empat hipotesis penelitian:

H₁: Implementasi digitalisasi slip gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan.

Status: DITERIMA

Bukti: Nilai signifikansi uji t berpasangan sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung = 10,845 menunjukkan perbedaan yang sangat signifikan. Rata-rata kepuasan meningkat dari 3,16 menjadi 4,48 (selisih 1,32 poin).

H₂: Implementasi digitalisasi slip gaji berpengaruh positif terhadap efisiensi administrasi perusahaan.

Status: DITERIMA

Bukti: Indikator efisiensi administrasi meningkat dari 3,40 menjadi 4,55 (selisih 1,15 poin). Peningkatan ini menunjukkan bahwa digitalisasi berhasil mempercepat proses administrasi, mengurangi kesalahan manual, dan menghemat waktu kerja bagian HR.

H₃: Efisiensi administrasi, transparansi dan keamanan data, serta penghematan kertas memediasi hubungan antara digitalisasi slip gaji dan kepuasan karyawan.

Status: DITERIMA

Bukti: Ketiga indikator mediator mengalami peningkatan signifikan (efisiensi: +1,15; transparansi: +1,25; kemudahan akses: +1,15) yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kepuasan keseluruhan (+1,35). Pola ini menunjukkan peran mediasi yang kuat.

H₄: Pelatihan literasi digital karyawan memoderasi pengaruh digitalisasi slip gaji terhadap kepuasan karyawan, dengan pengaruh yang lebih kuat pada karyawan yang menerima pelatihan memadai.

Status: DITERIMA

Bukti: Karyawan yang mendapat pelatihan memiliki kepuasan rata-rata 4,65, sedangkan yang tidak mendapat pelatihan memadai memiliki rata-rata 4,30 (selisih 0,35 poin). Ini menunjukkan bahwa literasi digital memperkuat dampak positif digitalisasi terhadap kepuasan.

Kesimpulan Pengujian Hipotesis: Keempat hipotesis (H_1 , H_2 , H_3 , dan H_4) dalam penelitian ini diterima dan terbukti secara empiris melalui data yang dikumpulkan dan dianalisis.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan signifikan tingkat kepuasan karyawan setelah penerapan slip gaji digital. Peningkatan paling tinggi terdapat pada indikator kecepatan dan ketepatan dengan kenaikan rata-rata 1,70 poin. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih praktis dan efisien.

Selain itu, indikator transparansi dan keamanan juga mengalami peningkatan cukup besar, yaitu 1,25 poin. Sistem digital memberikan rasa aman karena data tersimpan dalam sistem perusahaan dengan akses terbatas, dibandingkan slip gaji kertas yang mudah hilang atau disalahgunakan.

Peningkatan pada kepuasan keseluruhan turut meningkat dari 3,15 menjadi 4,48 juga menegaskan bahwa digitalisasi mampu meningkatkan transparansi dan kenyamanan. Karyawan dapat melihat rincian potongan, gaji pokok, lemburan, dan akses data pribadi tanpa harus membuat memo persetujuan dari HRD.

Hasil ini mendukung teori Herzberg's Two Factor Theory, dimana faktor-faktor seperti transparansi keamanan, dan kemudahan akses termasuk dalam "hygiene factors" yang mempengaruhi kepuasan kerja. Implementasi sistem digital berhasil memperbaiki faktor-faktor tersebut hingga kepuasan meningkat secara menyeluruh.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Lestari & Kurniawan (2022) yang menyatakan bahwa digitalisasi HR meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan pada indikator efisiensi administrasi (dari 3,40 menjadi 4,55) mendukung

pandangan Pratama (2020) dan Santoso (2021) bahwa digitalisasi mengurangi beban kerja administratif dan mempercepat penyajian informasi.

Penelitian ini juga menemukan bahwa literasi digital berperan sebagai moderator yang memperkuat dampak digitalisasi terhadap kepuasan karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Putri & Rachman (2022) yang menekankan pentingnya kesiapan infrastruktur teknologi dan literasi digital dalam keberhasilan transformasi digital.

Dari aspek lingkungan, penelitian ini membuktikan bahwa digitalisasi mendukung konsep paperless office dengan menghemat penggunaan kertas hingga 70%, sesuai dengan hasil penelitian Hidayat & Sari (2020). Penghematan ini tidak hanya mengurangi biaya operasional tetapi juga mendukung keberlanjutan lingkungan.

Dampak dari penelitian bagi perusahaan menunjukkan bahwa digitalisasi administrasi (slip gaji) dapat meningkatkan efisiensi dan kepuasan. Sedangkan dampak bagi karyawan memberikan akses cepat, aman, dan transparan terhadap informasi finansial pribadi.

4.KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diambil kesimpulan bahwa implementasi digitalisasi slip gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan keseluruhan karyawan setelah implementasi digital slip gaji. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata skor kepuasan keseluruhan sebelum digitalisasi adalah 3,15 dan meningkat menjadi 4,50 dengan selisih 1,35 poin. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih puas terhadap sistem baru yang telah ditetapkan perusahaan.

Aspek yang mengalami peningkatan tertinggi adalah kecepatan dan ketepatan akses slip gaji. Nilai rata-rata meningkat dari 2,90 menjadi 4,60 (selisih 1,70) menandakan bahwa sistem digital memberikan kemudahan yang signifikan dalam mengakses slip gaji. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat kepuasan karyawan sebelum dan sesudah penerapan digitalisasi slip gaji.

Keempat hipotesis penelitian (H_1 , H_2 , H_3 , dan H_4) terbukti dan diterima. Pertama, digitalisasi slip gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (H_1 diterima). Kedua, digitalisasi meningkatkan efisiensi administrasi dengan skor yang meningkat dari 3,40 menjadi 4,55 (H_2 diterima). Ketiga, efisiensi administrasi, transparansi dan keamanan data, serta penghematan kertas terbukti memediasi hubungan antara digitalisasi dan kepuasan karyawan (H_3 diterima). Keempat, pelatihan literasi digital memoderasi pengaruh digitalisasi terhadap kepuasan karyawan, dengan karyawan yang terlatih menunjukkan kepuasan lebih tinggi (H_4 diterima).

Secara keseluruhan, implementasi digitalisasi slip gaji berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Indokarya Gemilang. Digitalisasi meningkatkan efisiensi, transparansi dan mengurangi penggunaan kertas sebagai bentuk dukungan terhadap konsep paperless office. Penelitian ini membuktikan bahwa transformasi digital dalam administrasi HR, khususnya sistem penggajian, tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan saran perlu mempertahankan sistem digitalisasi slip gaji yang telah terbukti meningkatkan kepuasan karyawan. Diperlukan adanya pemeliharaan dan pembaruan sistem HRIS secara berkala untuk menjamin keamanan data karyawan. Perusahaan juga dapat memperluas digitalisasi ke aspek administrasi lainnya seperti absensi, penilaian kerja,

dan pengajuan cuti agar efisien makin meningkat. Perusahaan perlu meningkatkan program pelatihan literasi digital bagi seluruh karyawan, terutama bagi mereka yang masih mengalami kesulitan dalam menggunakan sistem digital, karena terbukti bahwa pelatihan memperkuat dampak positif digitalisasi terhadap kepuasan karyawan.

Bagi karyawan diharapkan terus dapat beradaptasi dan memanfaatkan sistem digital secara optimal untuk memantau informasi gaji dan data kepegawaiannya. Disarankan untuk memberikan feedback kepada HR apabila terdapat kendala teknis dalam sistem digital. Karyawan juga diharapkan aktif mengikuti pelatihan dan sosialisasi terkait penggunaan sistem digital agar dapat memanfaatkan seluruh fitur yang tersedia secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. (2021). *"Penerapan Sistem Informasi Penggajian Berbasis Web untuk Meningkatkan Efisiensi Administrasi."* *Jurnal Sistem Informasi dan Komputerisasi Akuntansi (JUSIKA)*, 5(2), 112-120
- Hidayat, R. (2020). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hidayat, A., & Sari, D. (2020). *"Analisis Efisiensi Penggunaan Kertas melalui Sistem Administrasi Digital di Perusahaan."* *Jurnal Teknologi dan Bisnis Digital*, 6(1), 45-54.
- Lestari, F., & Kurniawan, A. (2022). *"Pengaruh Digitalisasi HR terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan."* *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(3), 233-243.
- Pratama, D. (2020). *Transformasi Digital dalam Dunia Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Putri, A. M., & Rachman, F. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, T. (2023). *Digitalisasi Manajemen SDM dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Roscoe, J.T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*, 2nd edition. New York: Holt Rinehart & Winston.
- Santoso, B. (2021). *Teknologi Informasi dan Efisiensi Administrasi Bisnis*. Surabaya: CV. Cipta Media.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulastri, N. (2024). *"Digitalisasi Administrasi sebagai Upaya Efisiensi dan Transparansi Organisasi."* *Jurnal Administrasi Publik dan Inovasi Digital*, 9(1), 55-66
- Nugroho, P., & Wijaya, E. (2023) *"Implementasi Slip Gaji Elektronik pada Sistem Penggajian Terintegrasi."* *Jurnal Akuntansi dan Teknologi Informasi (JATI)*, 8(1), 78-88.