

Strategi, Alat dan Platform Keuangan Digital: Dampaknya pada Motivasi Kerja Karyawan dalam Tinjauan Literatur

**Masno Marjohan¹, Hadi Supratikta², Muhammad Hifny^{3*}, Jhon Sutrisno Turnip⁴,
Eni Nur'aini⁵, Rusli Yansyah⁶, Alinda Nurayani⁷.**

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen00124@unpam.ac.id¹, dosen00469@unpam.ac.id², hifny.2024@gmail.com³,
jld.lucky@gmail.com⁴, eninurainn@gmail.com⁵, rusliyansyah420@gmail.com⁶,
alindanurayani07@gmail.com⁷

Submitted: 16^h April 2025 | **Edited:** 24th June 2025 | **Issued:** 01st July 2025

Cited on: Marjohan, M., Supratikta, H., Hifny, M., Turnip, J. S., Nur'aini, E., Yansyah, Y., & Nurayani, A. (2025). Strategi, Alat dan Platform Keuangan Digital: Dampaknya pada Motivasi Kerja Karyawan dalam Tinjauan Literatur. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), 797-804.

ABSTRACT

In the era of digital transformation, the integration of digital financial tools and platforms into organizational systems has reshaped how employees engage with their work. This study investigates the impact of digital financial technologies on employee motivation, highlighting both the opportunities and challenges that arise from this technological shift. The main issue addressed is the dual effect of such tools: while they can enhance financial literacy, efficiency, and employee satisfaction, they may also contribute to digital stress and privacy concerns. The purpose of this study is to examine how digital financial platforms influence work motivation by synthesizing findings from existing scholarly literature. Using a systematic literature review method, this research analyzes 38 journal articles, industry reports, and case studies published between 2019 and 2023, selected from academic databases such as ScienceDirect, SINTA, and Google Scholar. Thematic analysis was employed to identify key patterns related to employee motivation, financial well-being, technological adaptation, and organizational strategies. The findings show that digital financial tools positively impact employee motivation by increasing transparency, autonomy, and financial control. However, concerns related to cybersecurity, unfamiliarity with digital tools, and resistance to change may lead to anxiety and reduced motivation. The study concludes that companies must implement supportive strategies such as digital training, inclusive technology policies, and robust data protection measures to maximize the benefits of financial digitalization while minimizing its drawbacks.

Keywords: Digital Finance, Employee Motivation, Financial Tools, Digital Platforms, Systematic Literature Review

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mentransformasi berbagai sektor kehidupan, termasuk sektor keuangan. Keuangan digital (digital finance), yang mencakup layanan seperti e-wallet, perbankan digital, dan aplikasi manajemen keuangan, semakin umum digunakan dalam aktivitas pribadi maupun profesional (Rahardjo, 2023; Feriyanto et al.,

2024). Transformasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi transaksi, tetapi juga memengaruhi interaksi karyawan dengan pekerjaan mereka.

Dalam konteks organisasi, digitalisasi keuangan membawa implikasi signifikan terhadap perilaku dan motivasi kerja karyawan. Davis et al. (2020) menjelaskan bahwa adopsi teknologi finansial dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kontrol, akses informasi, dan kenyamanan kerja. Studi Gupta dan Singh (2022) juga menunjukkan bahwa alat keuangan digital dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, karena memberikan kemudahan dalam mengelola keuangan pribadi. Namun, tidak semua pengaruh bersifat positif. Beberapa penelitian melaporkan munculnya stres digital (digital stress) akibat tuntutan adaptasi teknologi, kekhawatiran keamanan data, dan tekanan untuk terus terhubung (Chen & Zhang, 2021; Lee & Kim, 2021).

Motivasi kerja, sebagai salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja individu dan produktivitas organisasi, menjadi aspek penting yang perlu dikaji dalam kerangka penggunaan teknologi keuangan. Motivasi yang tinggi mendorong keterlibatan, kepuasan, dan loyalitas karyawan (Afandi, 2018; Widiastuti, 2021). Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan antara alat keuangan digital dan motivasi kerja sangat relevan bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Sejumlah studi telah membahas aspek teknis dan manfaat umum keuangan digital (Purnamasari, 2021; Sari & Hidayati, 2022). Namun, masih sedikit penelitian yang secara khusus mengkaji dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan dalam konteks tinjauan literatur komprehensif, terutama di Indonesia. Padahal, motivasi merupakan variabel kunci dalam keberhasilan adopsi teknologi di tempat kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk meninjau literatur mengenai dampak alat dan platform keuangan digital terhadap motivasi kerja karyawan. Tinjauan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis sekaligus rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan dan manajer sumber daya manusia dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi keuangan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

LANDASAN TEORI

Definisi Keuangan Digital

Keuangan digital merujuk pada pemanfaatan teknologi digital untuk menyediakan layanan keuangan yang cepat, mudah diakses, dan efisien. Layanan ini mencakup transaksi elektronik, perbankan digital, pembayaran nontunai, serta manajemen keuangan pribadi melalui aplikasi digital (Lukman & Rahmawati, 2021). Keuangan digital telah berkembang menjadi elemen penting dalam infrastruktur ekonomi global, mendukung percepatan inklusi keuangan dan efisiensi biaya (Yuniarto & Fitriani, 2022).

Menurut Wibowo dan Santosa (2020), digitalisasi layanan keuangan tidak hanya mempermudah pengguna, tetapi juga menciptakan ekosistem baru dalam hubungan antara lembaga keuangan dan masyarakat. Layanan seperti e-wallet, mobile banking, peer-to-peer lending, dan digital investment platform kini menjadi bagian penting dari kehidupan finansial sehari-hari.

Tujuan dan Fungsi Alat serta Platform Keuangan Digital

Tujuan utama dari pengembangan keuangan digital adalah memperluas akses keuangan dan meningkatkan efisiensi transaksi (Mulyani & Arif, 2022). Fungsi dari alat

dan platform ini mencakup percepatan proses keuangan, penghematan biaya operasional, peningkatan literasi keuangan, dan transparansi dalam pengelolaan keuangan pribadi maupun organisasi (Nugroho et al., 2023).

Dalam konteks organisasi, penggunaan platform keuangan digital juga membantu mempercepat proses reimbursement, payroll, hingga pencatatan akuntansi secara otomatis (Siregar & Tanjung, 2020). Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat berbasis data keuangan real-time.

Ruang Lingkup Keuangan Digital

Ruang lingkup keuangan digital sangat luas dan mencakup perbankan digital, pembayaran digital, manajemen investasi, asuransi digital, serta layanan pendukung lainnya (Wijaya & Prasetyo, 2021). Menurut Mahendra dan Ramadhani (2022), pertumbuhan pengguna layanan digital di sektor keuangan mencerminkan adanya pergeseran preferensi dari layanan konvensional ke layanan digital berbasis aplikasi.

Layanan seperti QRIS, dompet digital (misalnya DANA dan LinkAja), serta layanan fintech lending turut memperluas cakupan interaksi pengguna dengan layanan keuangan, termasuk di kalangan milenial dan pekerja urban (Anggraini & Suherman, 2023).

Prinsip-Prinsip Dasar Keuangan Digital

Pengembangan keuangan digital didasarkan pada sejumlah prinsip penting, yakni: aksesibilitas, efisiensi, keamanan data, transparansi, dan inklusivitas (Utami & Hardiyanti, 2021). Aksesibilitas berarti bahwa layanan keuangan dapat digunakan oleh siapa pun tanpa hambatan geografis atau biaya tinggi. Sementara itu, prinsip keamanan dan privasi sangat penting dalam mencegah penyalahgunaan data dan serangan siber.

Inovasi juga menjadi bagian dari prinsip dasar keuangan digital. Setiap penyedia layanan harus terus beradaptasi dengan kebutuhan pengguna melalui pengembangan fitur, antarmuka, dan layanan yang user-friendly serta edukatif (Wulandari & Sari, 2022).

Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan kerja. Menurut Ryan dan Deci (2020), motivasi kerja terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik (dorongan internal seperti rasa puas dan makna kerja) dan ekstrinsik (dorongan dari luar seperti gaji dan insentif).

Dalam konteks penggunaan teknologi keuangan digital, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kemudahan penggunaan, kontrol finansial pribadi, dan keterhubungan dengan sistem organisasi (Zhou & George, 2021). Teori Self-Determination juga menekankan bahwa otonomi dan kompetensi dalam menggunakan alat digital berkontribusi terhadap peningkatan motivasi (Gagné et al., 2020).

Penerapan alat digital yang tidak mempertimbangkan kesiapan psikologis karyawan justru dapat menurunkan motivasi karena timbulnya stres, kebingungan, atau ketidakpercayaan terhadap sistem baru (Ahmad & Rosli, 2019). Oleh karena itu, pemahaman tentang teori motivasi sangat penting untuk merancang implementasi teknologi yang human-centered dan adaptif terhadap kebutuhan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis *systematic literature review* untuk mengevaluasi dampak alat dan platform keuangan digital terhadap motivasi kerja karyawan. Metode ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang

mendalam dan terstruktur mengenai fenomena yang sedang berkembang di lingkungan kerja digital. Literatur yang dikaji meliputi artikel jurnal, laporan institusional, dan publikasi dari lembaga riset terkemuka, dengan rentang waktu publikasi antara tahun 2019 hingga 2023 guna memastikan relevansi dan keterkinian data.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian sistematis di sejumlah basis data akademik seperti Google Scholar, ScienceDirect, Scopus, dan SINTA. Kata kunci yang digunakan meliputi "digital finance", "financial technology", "employee motivation", "digital platform", dan "work engagement". Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel peer-reviewed, (2) ditulis dalam bahasa Inggris atau Indonesia, (3) relevan dengan topik keuangan digital dan motivasi kerja, serta (4) menyajikan data empiris atau ulasan teoritis yang substansial. Sementara itu, artikel yang bersifat opini, tidak memiliki dasar metodologis yang kuat, atau tidak sesuai konteks dibuang dari daftar kajian.

Dari hasil penyaringan, teridentifikasi 40 dokumen yang memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut. Teknik analisis yang digunakan adalah *thematic analysis*, sebagaimana dijelaskan oleh Nowell et al. (2017), yaitu mengidentifikasi pola-pola tematik utama dari narasi dan temuan yang muncul dalam literatur. Tema utama yang dianalisis mencakup: efisiensi kerja, pengelolaan stres digital, keterlibatan karyawan, dan implikasi terhadap kesejahteraan kerja. Validitas isi dikonfirmasi melalui triangulasi sumber dan pembacaan berulang secara kritis oleh dua peneliti independen, sebagaimana disarankan oleh Snyder (2019) untuk meningkatkan keandalan tinjauan literatur dalam riset manajemen.

Pendekatan ini tidak hanya memperkaya pemahaman teoretis tetapi juga menghasilkan wawasan praktis yang relevan bagi organisasi dalam mengadopsi teknologi keuangan digital untuk mendukung produktivitas dan motivasi karyawan.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Alat Keuangan Digital Terhadap Motivasi Kerja

Alat dan platform keuangan digital telah terbukti memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Gupta dan Singh (2022), perusahaan yang mengimplementasikan alat keuangan digital mengalami peningkatan yang signifikan dalam kepuasan karyawan. Hal ini disebabkan oleh kemudahan akses informasi keuangan yang memungkinkan karyawan untuk mengelola keuangan pribadi mereka dengan lebih efektif. Contohnya, penggunaan aplikasi pengelolaan keuangan seperti Gojek di Indonesia telah membantu karyawan dalam merencanakan anggaran dan pengeluaran mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kendali dan kepuasan.

Statista (2022) memprediksi bahwa penggunaan dompet digital di Indonesia akan meningkat sebesar 50% dalam lima tahun ke depan. Kenaikan ini mencerminkan adopsi yang lebih luas dari alat keuangan digital di kalangan karyawan, yang dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja. Karyawan yang merasa lebih terinformasi dan memiliki kendali atas keuangan mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Namun, tidak semua dampak yang ditimbulkan bersifat positif. Penelitian oleh Lee dan Kim (2021) menunjukkan bahwa penggunaan alat keuangan digital juga dapat menyebabkan stres bagi karyawan, terutama jika mereka merasa tertekan untuk selalu memantau keuangan mereka secara real-time. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan

untuk memberikan dukungan dan pelatihan yang memadai kepada karyawan dalam memanfaatkan alat ini agar dampak negatif dapat diminimalkan.

Efisiensi Kerja Melalui Alat Keuangan Digital

Penggunaan alat keuangan digital dapat meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan. Menurut laporan Deloitte (2022), perusahaan yang menerapkan solusi keuangan digital mengalami peningkatan produktivitas hingga 30%. Hal ini disebabkan oleh berkurangnya waktu yang dibutuhkan untuk proses administratif, seperti pengajuan klaim dan manajemen penggajian.

Contoh nyata dapat dilihat pada perusahaan-perusahaan yang telah mengadopsi sistem pembayaran digital. Sari dan Prabowo (2021) melaporkan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem pembayaran digital mengalami pengurangan waktu pemrosesan pembayaran hingga 40%. Dengan demikian, karyawan dapat mengalokasikan lebih banyak waktu untuk tugas yang lebih strategis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Meskipun peningkatan efisiensi sangat penting, perlu juga diingat bahwa ada risiko yang harus diwaspadai. Penelitian oleh Lee et al. (2021) menunjukkan bahwa meskipun alat keuangan digital dapat meningkatkan efisiensi, mereka juga dapat menimbulkan ketidakpastian dan kecemasan di kalangan karyawan yang belum terbiasa dengan teknologi baru. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki keterampilan digital yang diperlukan untuk menggunakan alat ini dengan efektif.

Kesejahteraan Karyawan dan Alat Keuangan Digital

Kesejahteraan karyawan adalah aspek penting yang dipengaruhi oleh penggunaan alat keuangan digital. Hidayati (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa akses yang lebih baik terhadap informasi keuangan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik mengenai keuangan pribadi mereka umumnya lebih puas dan tidak mudah mengalami stres.

Namun, Chen dan Zhang (2021) menemukan bahwa meskipun alat keuangan digital dapat membantu mengurangi stres, mereka juga dapat menyebabkan kecemasan jika tidak dikelola dengan baik. Misalnya, karyawan yang merasa tertekan untuk selalu memantau keuangan mereka melalui aplikasi dapat mengalami peningkatan tingkat stres. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana yang mendukung penggunaan alat keuangan digital dengan cara yang sehat dan produktif.

Statistik dari PwC (2022) menunjukkan bahwa 65% karyawan merasa khawatir tentang keamanan data pribadi mereka saat menggunakan alat keuangan digital. Kekhawatiran ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi kerja, karena karyawan yang merasa tidak aman cenderung kurang bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa mereka menggunakan teknologi yang aman dan transparan untuk meningkatkan kepercayaan karyawan.

Tantangan dalam Implementasi Alat Keuangan Digital

Meskipun penggunaan alat keuangan digital menawarkan berbagai keuntungan, terdapat pula tantangan yang harus diperhatikan. Rahman dan Iskandar (2022) mengungkapkan beberapa tantangan utama, seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya keterampilan digital, dan isu privasi data. Karyawan yang tidak terbiasa dengan teknologi baru sering kali merasa tertekan dan kurang termotivasi untuk mengadopsinya.

Wibowo & Santosa, (2020) menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam mengatasi tantangan ini. Perusahaan harus memberikan pelatihan yang memadai dan

menciptakan budaya yang mendukung penggunaan teknologi. Selain itu, penting untuk melakukan komunikasi yang jelas mengenai manfaat dari penggunaan alat keuangan digital agar dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan penerimaan di antara karyawan.

Contoh dari Gojek (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang sukses dalam penerapan alat keuangan digital adalah mereka yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan melibatkan karyawan, perusahaan dapat mengenali kebutuhan dan kekhawatiran mereka, sehingga dapat merancang solusi yang lebih tepat dan meningkatkan motivasi kerja.

Rekomendasi untuk Perusahaan

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan dalam menerapkan alat keuangan digital, yaitu:

1. Sangat penting untuk menyediakan pelatihan yang menyeluruh bagi karyawan agar mereka dapat menggunakan alat ini dengan penuh keyakinan.
2. Perusahaan perlu menciptakan suasana yang mendukung penggunaan teknologi secara positif, termasuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berbagi pengalaman serta tantangan yang mereka hadapi.
3. Perusahaan harus memastikan bahwa alat keuangan digital yang digunakan memiliki tingkat keamanan dan transparansi yang tinggi. Ini akan berkontribusi pada peningkatan kepercayaan karyawan dan mengurangi kekhawatiran mereka terkait privasi data.
4. Perusahaan harus secara proaktif mendengarkan masukan dari karyawan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan untuk meningkatkan pengalaman pengguna.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif. Seiring dengan perkembangan teknologi, perusahaan yang mampu beradaptasi dan mendukung karyawan dalam penggunaan alat keuangan digital akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan di pasar.

KESIMPULAN

Penggunaan alat dan platform keuangan digital memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan dari tinjauan literatur menunjukkan bahwa ketika dimanfaatkan secara tepat, teknologi keuangan digital dapat meningkatkan efisiensi kerja, memberikan kemudahan dalam pengelolaan keuangan pribadi, serta memperkuat rasa kontrol dan kepuasan kerja. Peningkatan transparansi dan kecepatan dalam layanan keuangan organisasi juga terbukti mendorong keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Namun demikian, hasil penelitian juga mengungkap adanya tantangan yang tidak dapat diabaikan. Ketidapahaman terhadap teknologi, kekhawatiran terhadap keamanan data, dan tekanan psikologis dalam penggunaan aplikasi digital dapat mengurangi motivasi dan bahkan memicu stres kerja. Oleh karena itu, dampak teknologi ini sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam mendampingi proses adopsi, baik melalui pelatihan, komunikasi, maupun perlindungan privasi yang kuat.

Secara teoretis, studi ini memperkuat pemahaman bahwa motivasi kerja di era digital tidak hanya dipengaruhi oleh insentif atau struktur kerja, tetapi juga oleh infrastruktur digital yang digunakan sehari-hari. Secara praktis, hasil ini memberikan

implikasi bagi manajer SDM dan pemimpin organisasi untuk merancang strategi adopsi teknologi yang humanistik, inklusif, dan berbasis kesejahteraan karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada keterfokussannya pada literatur sekunder, sehingga tidak mencakup data primer dari pengalaman langsung karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris, baik kualitatif maupun kuantitatif, guna memperdalam pemahaman mengenai hubungan kausal antara penggunaan teknologi keuangan digital dan motivasi kerja di berbagai konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafra Publishing.
- Ahmad, S., & Rosli, N. A. (2019). Digital transformation and employee motivation: A conceptual framework. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(6), 453–466.
- Anggraini, F., & Suherman, A. (2023). Analisis penggunaan layanan QRIS pada UMKM di perkotaan. *Jurnal Keuangan Digital*, 5(1), 101–115.
- Chen, L., & Zhang, Y. (2021). *The Impact of Digital Financial Tools on Employee Stress*. *Journal of Financial Psychology*, 15(3), 45–67.
- Davis, J., Smith, R., & Johnson, L. (2020). The impact of digital financial tools on employee motivation. *Journal of Business Research*, 112, 45–55.
- Deloitte. (2022). *The Impact of Digital Financial Solutions on Productivity: A Global Study*. *Deloitte Insights*, 7(1), 15–25.
- Feriyanto, O., Qur'anisa, Z., Herawati, M., Lisvi, & Putri, M. H. (2024). Peran fintech dalam meningkatkan akses keuangan di era digital. *Jurnal Teknologi Digital*, 4(3), 155–170.
- Gagné, M., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Self-determination theory applied to work motivation and organizational behavior. *In Advances in Motivation Science*, 7, 95–145.
- Gojek. (2022). *Internal report on employee satisfaction and financial technology*. Gojek Publications.
- Gupta, R., & Singh, A. (2022). *Digital finance and employee engagement: A study on Indian companies*. *International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 789–805.
- Hidayati, N. (2020). Pengaruh Akses Informasi Keuangan terhadap Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 45–60.
- Lee, H., & Kim, J. (2021). *Stress and Technology: The Dark Side of Digital Tools in the Workplace*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 245–258.
- Lukman, M., & Rahmawati, D. (2021). Peran digitalisasi dalam pengembangan sektor keuangan Indonesia. *Jurnal Transformasi Ekonomi Digital*, 4(2), 45–58.
- Mahendra, T., & Ramadhani, P. (2022). Adopsi keuangan digital di kalangan pekerja muda: Studi kasus di Jakarta. *Jurnal Teknologi Keuangan*, 3(4), 233–249.
- Mulyani, S., & Arif, R. (2022). Digital finance adoption and its impact on SME productivity. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 6(1), 78–92.
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1–13.

- Nugroho, H., Kurniawan, A., & Wahyuni, L. (2023). Sistem keuangan digital dalam manajemen organisasi modern. *Jurnal Sistem Informasi dan Akuntansi*, 12(3), 134–148.
- Purnamasari, R. (2021). Keuangan digital: Peluang dan tantangan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 9(3), 78–90.
- PwC. (2022). *Employee Concerns Over Digital Financial Tools: A Survey Report*. *PwC Insights*, 4(2), 10–15.
- Rahardjo, S. (2023). Inklusi keuangan di era digital. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 10(1), 15–28.
- Rahman, A., & Iskandar, B. (2022). Tantangan dalam Implementasi Alat Keuangan Digital di Tempat Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 85–99.
- Sari, D., & Prabowo, H. (2021). Efisiensi Kerja Melalui Sistem Pembayaran Digital. *Jurnal Teknologi Informasi*, 9(1), 22–34.
- Sari, P., & Hidayati, L. (2022). Efisiensi transaksi keuangan digital. *Jurnal Manajemen Keuangan*, 12(2), 89–100.
- Siregar, R., & Tanjung, D. (2020). Integrasi aplikasi keuangan digital dalam pengelolaan payroll perusahaan. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 8(2), 59–71.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Statista. (2022). *Projected Number of Digital Wallet Users in Indonesia*. *Statista Reports*, 3(1), 1–5.
- Utami, D., & Hardiyanti, A. (2021). Perlindungan data dan kepercayaan pengguna dalam layanan keuangan digital. *Jurnal Inovasi Teknologi Keuangan*, 5(2), 118–130.
- Wibowo, R., & Santosa, D. (2020). Perkembangan layanan keuangan digital di Asia Tenggara. *Jurnal Ekonomi Regional*, 10(1), 33–47.
- Widiastuti, I. (2021). Pendidikan keuangan untuk masyarakat: Pentingnya literasi keuangan. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 7(2), 23–34.
- Wijaya, K., & Prasetyo, A. (2021). Inklusi keuangan berbasis aplikasi digital: Peluang dan tantangan. *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, 7(1), 22–37.
- Wulandari, R., & Sari, M. A. (2022). Inovasi layanan keuangan digital: Studi pada aplikasi perbankan berbasis mobile. *Jurnal Inovasi dan Bisnis Digital*, 3(2), 89–103.
- Yuniarto, R., & Fitriani, A. (2022). Efektivitas keuangan digital dalam mendukung inklusi keuangan nasional. *Jurnal Kebijakan Ekonomi Digital*, 2(3), 55–70.
- Zhou, Y., & George, J. M. (2021). The role of motivation in digital technology implementation at work. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 43–58.