Jurnal Salome: Multidisipliner Keilmuan
Vol. 4 No. 5, (2026), hal. 284-298
https://wikep.net/index.php/SALOME
e-ISSN: 2986-4968

ALGORITHMIC MANAGEMENT DAN MASA DEPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: ANALISIS LITERATUR TENTANG OTONOMI, PENGAWASAN, DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Machiko Bryan Mahidin
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya Medan
Corespondensi author: machikobryann1@gmail.com

Frederick Raymond Tan
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya Medan
frederickraymondtan1@gmail.com

Lius Fernando
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya Medan
liusfernando0000@gmail.com

Abstract

Digital transformation has accelerated the adoption of algorithmic management in human resource management (HRM), particularly through the use of artificial intelligence and algorithmic systems to organize, monitor, and evaluate work activities. This development offers opportunities to improve organizational efficiency while creating challenges concerning employee autonomy, surveillance, and well-being. This study aims to analyze the implications of algorithmic management for these three dimensions and develop a human-centered perspective on HRM practices. The study employs a Narrative Literature Review using conceptual analysis and thematic synthesis of relevant academic literature. The analysis involves concept identification, comparison of research findings, thematic categorization, and critical interpretation of previous studies. The findings indicate that algorithmic management has ambivalent implications. Algorithmic technologies can enhance work coordination, standardization, and operational efficiency, but may also constrain employee discretion, intensify digital surveillance, and increase psychological pressure. This study develops the concept of Human-Centered Algorithmic Management, which integrates the protection of employee autonomy, transparent and accountable algorithmic surveillance, and employee well-being. This perspective emphasizes the importance of balancing technological optimization with human interests to support sustainable and responsible HRM practices.

Keywords: Algorithmic Management; Human Resource Management; Employee Autonomy; Algorithmic Surveillance; Employee Well-Being.

Abstrak

Transformasi digital telah mendorong penerapan algorithmic management dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), terutama melalui pemanfaatan kecerdasan buatan dan sistem algoritmik untuk mengatur, memantau, serta mengevaluasi aktivitas kerja. Perkembangan tersebut menghadirkan peluang peningkatan efisiensi organisasi sekaligus menimbulkan tantangan terkait otonomi, pengawasan, dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis implikasi algorithmic management terhadap ketiga dimensi tersebut serta mengembangkan perspektif pengelolaan SDM yang berorientasi pada manusia. Penelitian menggunakan metode Narrative Literature Review dengan pendekatan analisis konseptual dan sintesis tematik terhadap literatur ilmiah yang relevan. Analisis dilakukan melalui identifikasi

konsep, komparasi temuan, pengelompokan tema, dan interpretasi kritis terhadap penelitian terdahulu. Hasil kajian menunjukkan bahwa algorithmic management memiliki karakteristik ambivalen. Teknologi algoritmik dapat meningkatkan koordinasi, standardisasi, dan efisiensi kerja, tetapi berpotensi membatasi diskresi karyawan, memperluas pengawasan digital, serta meningkatkan tekanan psikologis. Kajian ini mengembangkan perspektif Human-Centered Algorithmic Management yang mengintegrasikan perlindungan otonomi, transparansi dan akuntabilitas pengawasan, serta kesejahteraan karyawan. Perspektif tersebut menegaskan pentingnya keseimbangan antara optimalisasi teknologi dan kepentingan manusia dalam pengembangan praktik MSDM yang berkelanjutan.
Kata Kunci : Algorithmic Management; Human Resource Management; Employee Autonomy; Algorithmic Surveillance; Employee Well-Being.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mendorong perubahan mendasar dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM), terutama melalui pemanfaatan artificial intelligence (AI), big data, dan sistem algoritmik dalam proses pengelolaan tenaga kerja. Perkembangan tersebut tidak hanya meningkatkan efisiensi administratif, tetapi juga mengubah mekanisme organisasi dalam mengidentifikasi talenta, mendistribusikan pekerjaan, mengevaluasi kinerja, dan mengambil keputusan strategis. Nastase et al. (2025) menjelaskan bahwa integrasi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dari transformasi organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Perubahan tersebut memperlihatkan bahwa teknologi tidak lagi berfungsi sebagai perangkat pendukung operasional, tetapi telah berkembang menjadi instrumen strategis yang memengaruhi struktur dan dinamika pengelolaan sumber daya manusia. Khatoon et al. (2025) juga menegaskan bahwa perubahan berbasis teknologi membentuk kembali praktik manajemen talenta dan desain organisasi melalui integrasi sistem digital dalam berbagai fungsi manajerial.

Salah satu perkembangan penting dalam transformasi tersebut adalah algorithmic management, yaitu pendekatan pengelolaan pekerjaan yang memanfaatkan algoritma untuk mengarahkan, mengoordinasikan, memantau, dan mengevaluasi aktivitas karyawan. Penerapannya mencakup proses rekrutmen, penempatan tenaga kerja, distribusi tugas, pemantauan produktivitas, hingga penilaian kinerja berbasis data. Rodríguez Fonseca et al. (2026) mengidentifikasi bahwa penerapan AI dalam proses sumber daya manusia berpotensi meningkatkan ketepatan pengambilan keputusan, efisiensi operasional, dan efektivitas pengelolaan talenta. Perkembangan tersebut sekaligus memperluas peran teknologi dalam menentukan bagaimana pekerjaan dilaksanakan dan bagaimana kontribusi karyawan dinilai. Penggunaan sistem algoritmik dengan demikian menghadirkan perubahan dalam hubungan antara kewenangan manajerial, mekanisme pengendalian organisasi, dan ruang pengambilan keputusan individu.

Perubahan mekanisme pengelolaan tersebut menimbulkan persoalan mengenai otonomi dan pengawasan karyawan. Sistem algoritmik dapat membantu organisasi menetapkan standar kerja dan mendistribusikan tugas secara konsisten, tetapi penerapannya berpotensi membatasi keleluasaan karyawan dalam menentukan metode, prioritas, dan keputusan terkait pekerjaannya. Ashraf et al. (2026) menunjukkan relevansi hubungan antara pengelolaan algoritmik, kontrol organisasi, dukungan manajerial, dan job crafting karyawan dalam memahami respons individu terhadap sistem kerja

berbasis AI. Pada saat yang sama, penggunaan algoritma untuk memantau aktivitas dan mengevaluasi produktivitas dapat memperluas pengawasan organisasi terhadap perilaku kerja. Kondisi tersebut menghadirkan ketegangan antara kebutuhan organisasi untuk mempertahankan kontrol operasional dan kebutuhan karyawan untuk memperoleh otonomi, kepercayaan, serta perlakuan yang adil dalam lingkungan kerja digital.

Implikasi algorithmic management juga berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, terutama ketika intensitas pengawasan dan tuntutan produktivitas berpotensi meningkatkan tekanan psikologis. Zayid et al. (2024) mengkaji hubungan praktik manajemen algoritmik dengan kesejahteraan tenaga kerja melalui model mediasi dan moderasi, yang memperlihatkan pentingnya mempertimbangkan mekanisme psikologis serta kondisi organisasi dalam menjelaskan dampaknya. Otonomi kerja juga menjadi faktor relevan dalam pengelolaan stres dan kinerja. Liaquat dan Escartín (2025) menempatkan job autonomy dan systems intelligence sebagai aspek penting dalam memahami kemampuan individu menghadapi stresor pekerjaan sekaligus mempertahankan kinerja. Moganadas et al. (2026) turut menyoroti kesejahteraan karyawan dalam konteks transformasi digital, sehingga memperkuat urgensi pembahasan mengenai konsekuensi penggunaan teknologi terhadap pengalaman dan kondisi kerja individu.

Meskipun penelitian mengenai transformasi digital MSDM, pengelolaan algoritmik, otonomi kerja, dan kesejahteraan karyawan terus berkembang, keterkaitan ketiga dimensi tersebut masih memerlukan sintesis konseptual yang lebih terintegrasi. Sebagian kajian menempatkan teknologi sebagai instrumen peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi, sedangkan kajian lainnya lebih menekankan konsekuensi psikologis dan perubahan kondisi kerja karyawan. Perbedaan fokus tersebut memperlihatkan kebutuhan untuk memahami algorithmic management tidak hanya berdasarkan kemampuan teknologinya, tetapi juga berdasarkan implikasinya terhadap distribusi kendali, intensitas pengawasan, dan kualitas kehidupan kerja. Integrasi ketiga dimensi tersebut penting untuk menjelaskan bagaimana transformasi digital dapat menghasilkan manfaat organisasional tanpa mengabaikan kepentingan dan kesejahteraan manusia.

Penelitian ini bertujuan menganalisis perkembangan algorithmic management dalam transformasi manajemen sumber daya manusia dengan menitikberatkan pada tiga aspek utama, yaitu otonomi karyawan, pengawasan algoritmik, dan kesejahteraan karyawan. Kajian ini menggunakan pendekatan narrative literature review untuk mengidentifikasi, membandingkan, dan menyintesiskan temuan penelitian terdahulu secara konseptual. Kontribusi penelitian diarahkan pada pengembangan perspektif human-centered algorithmic management yang menempatkan perlindungan otonomi, transparansi pengawasan, dan kesejahteraan karyawan sebagai prinsip penting dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis teknologi. Perspektif tersebut diharapkan dapat memperkaya pengembangan teori MSDM sekaligus memberikan landasan bagi organisasi dalam merancang praktik pengelolaan tenaga kerja yang adaptif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan narrative literature review untuk menganalisis perkembangan algorithmic management dan implikasinya terhadap masa depan manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam kaitannya dengan otonomi, pengawasan, dan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengintegrasikan

berbagai perspektif teoretis dan temuan empiris dari penelitian terdahulu guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai fenomena yang dikaji. Berbeda dengan systematic literature review yang menerapkan prosedur pencarian dan seleksi literatur secara sistematis berdasarkan protokol tertentu, narrative literature review memberikan ruang bagi peneliti untuk menginterpretasikan, membandingkan, dan mengembangkan sintesis konseptual berdasarkan relevansi serta kontribusi akademik dari sumber-sumber yang digunakan. Penelitian ini tidak diarahkan untuk menghitung frekuensi temuan atau menguji hubungan statistik antarvariabel, melainkan untuk memahami pola argumentasi, perkembangan konsep, serta implikasi manajerial dari penerapan sistem algoritmik dalam pengelolaan tenaga kerja.

Pengumpulan literatur dilakukan dengan memanfaatkan sejumlah pangkalan data dan sumber publikasi ilmiah, antara lain Scopus, Web of Science, Google Scholar, serta penerbit jurnal akademik yang relevan. Penelusuran literatur menggunakan kombinasi kata kunci berbahasa Inggris, seperti algorithmic management, artificial intelligence in human resource management, algorithmic control, employee autonomy, algorithmic surveillance, employee well-being, workplace monitoring, dan digital human resource management. Penggunaan kombinasi kata kunci tersebut bertujuan menjangkau publikasi yang membahas konsep algorithmic management secara langsung maupun penelitian yang mengkaji dimensi-dimensi terkait dalam konteks MSDM. Literatur yang dipertimbangkan terutama berasal dari periode 2020–2026 untuk menangkap perkembangan terbaru teknologi algoritmik dalam organisasi. Publikasi sebelum periode tersebut tetap dapat digunakan apabila memiliki kontribusi konseptual atau teoretis yang relevan terhadap pembahasan.

Pemilihan literatur dilakukan secara purposif berdasarkan kesesuaian topik, relevansi konseptual, kredibilitas sumber, serta kontribusinya terhadap tujuan penelitian. Kriteria inklusi mencakup artikel jurnal ilmiah yang membahas penggunaan kecerdasan buatan, sistem algoritmik, atau teknologi digital dalam proses pengelolaan tenaga kerja; penelitian yang mengkaji otonomi, kontrol, pengawasan, evaluasi kinerja, hubungan organisasi–karyawan, dan kesejahteraan pekerja; serta publikasi yang menyajikan landasan teoretis atau bukti empiris yang dapat digunakan untuk menjelaskan implikasi algorithmic management. Artikel yang hanya membahas aspek teknis pengembangan algoritma tanpa keterkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia tidak menjadi fokus utama analisis. Literatur yang memiliki relevansi rendah, informasi bibliografis tidak memadai, atau tidak menyediakan kontribusi substantif terhadap fokus penelitian juga tidak diprioritaskan. Pemilihan sumber tidak dimaksudkan sebagai proses penyaringan sistematis yang menghasilkan klaim kelengkapan seluruh publikasi, tetapi sebagai upaya memperoleh literatur yang representatif dan relevan untuk kebutuhan sintesis naratif.

Analisis literatur dilakukan melalui tiga tahapan yang saling berkaitan. Tahap pertama adalah identifikasi dan pemetaan isi publikasi berdasarkan fokus penelitian, pendekatan metodologis, konteks organisasi, serta temuan utama yang berkaitan dengan algorithmic management. Tahap kedua adalah analisis komparatif dengan mengelompokkan temuan ke dalam tiga dimensi utama, yaitu otonomi karyawan, pengawasan algoritmik, dan kesejahteraan karyawan. Pada dimensi otonomi, analisis diarahkan pada perubahan ruang pengambilan keputusan, keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan tugas. Pada dimensi pengawasan, perhatian diberikan pada pemantauan digital, evaluasi kinerja berbasis algoritma, transparansi keputusan, perlindungan privasi, dan akuntabilitas organisasi. Pada dimensi

kesejahteraan, analisis mencakup tekanan kerja, stres, kepuasan, keterlibatan, serta keseimbangan antara tuntutan produktivitas dan kebutuhan karyawan. Tahap ketiga adalah sintesis tematik untuk mengidentifikasi pola hubungan, persamaan, perbedaan, dan ketegangan konseptual di antara temuan penelitian terdahulu.

Hasil sintesis selanjutnya digunakan untuk merumuskan pemahaman integratif mengenai posisi algorithmic management dalam transformasi MSDM. Analisis tidak hanya mempertimbangkan manfaat teknologi dalam meningkatkan efisiensi, konsistensi, dan kecepatan pengambilan keputusan, tetapi juga mengevaluasi konsekuensi penerapannya terhadap pengalaman kerja karyawan. Perhatian khusus diberikan pada kemungkinan munculnya ketidakseimbangan antara kepentingan organisasi dalam mengendalikan produktivitas dan kebutuhan karyawan untuk mempertahankan otonomi serta kesejahteraan. Berdasarkan sintesis tersebut, penelitian ini mengembangkan gagasan Human-Centered Algorithmic Management sebagai perspektif konseptual yang menempatkan manusia sebagai pertimbangan utama dalam perancangan dan penerapan sistem manajemen berbasis algoritma. Perspektif ini dibangun melalui integrasi perlindungan otonomi, pengawasan yang transparan dan proporsional, serta kesejahteraan karyawan sebagai indikator keberhasilan transformasi MSDM. Dengan demikian, metode analisis naratif dalam penelitian ini berfungsi sebagai dasar untuk menghasilkan interpretasi kritis sekaligus merumuskan implikasi teoretis dan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan (bisa berupa subjudul) (1500-2500 kata)

Perkembangan algorithmic management menunjukkan perubahan penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM), terutama melalui integrasi kecerdasan buatan, analisis data, dan sistem algoritmik ke dalam proses pengelolaan tenaga kerja. Teknologi tersebut tidak lagi terbatas pada fungsi administratif, tetapi mulai memengaruhi pengambilan keputusan organisasi, pengaturan pekerjaan, pemantauan kinerja, serta hubungan antara karyawan dan manajemen. Nastase et al. (2025) menempatkan transformasi teknologi sebagai bagian dari perkembangan strategis MSDM yang berorientasi pada keunggulan organisasi berkelanjutan. Sejalan dengan itu, Khatoon et al. (2025) menjelaskan bahwa perubahan berbasis teknologi turut membentuk kembali pengelolaan talenta dan desain organisasi. Rodríguez Fonseca et al. (2026) juga memberikan perspektif mengenai pengaruh kecerdasan buatan terhadap proses sumber daya manusia secara strategis. Ketiga kajian tersebut memperlihatkan bahwa algorithmic management merupakan bagian dari transformasi sistem pengelolaan tenaga kerja, bukan sekadar penggunaan perangkat digital untuk mendukung aktivitas operasional.

Karakteristik algorithmic management tercermin melalui pemrosesan data secara sistematis, pengambilan keputusan berbasis perhitungan, standardisasi prosedur kerja, serta pemantauan aktivitas karyawan. Ashraf et al. (2026) menghubungkan penerapan AI-enabled algorithmic management dengan perilaku job crafting melalui aspek pengendalian, dukungan, dan orientasi manajerial. Dimensi otonomi menjadi perhatian dalam penelitian Liaquat dan Escartín (2025), yang mengkaji keterkaitan kecerdasan sistem dan otonomi kerja dalam pengelolaan tekanan serta kinerja. Milojević et al. (2026) memperlihatkan adanya dua sisi pengaruh pengelolaan algoritmik, yaitu pengendalian dan pengembangan kapabilitas, yang berkaitan dengan otonomi serta keamanan

karier. Lin et al. (2026) turut menyoroti perbedaan fungsi algoritmik dalam memengaruhi keberanian karyawan menyampaikan pendapat. Pada dimensi pengawasan dan kesejahteraan, Jenei et al. (2026) menghubungkan pemantauan digital dengan otonomi dan kondisi psikologis karyawan, sedangkan Zayid et al. (2024) menganalisis pengaruh praktik algorithmic management terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Turčinović et al. (2025) melengkapi perspektif tersebut melalui kajian mengenai sikap karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja dalam penerapan sistem MSDM berbasis AI.

Sepuluh penelitian yang disajikan dalam Tabel 1 merupakan sumber representatif untuk menggambarkan kecenderungan utama penelitian algorithmic management, bukan keseluruhan jumlah artikel yang menjadi dasar kajian literatur ini. Pemilihan penelitian mempertimbangkan keterwakilan tema transformasi MSDM, otonomi karyawan, pengendalian algoritmik, pengawasan digital, dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, tabel berfungsi sebagai pemetaan kontribusi penelitian terdahulu yang mewakili variasi fokus kajian, sedangkan sintesis pembahasan tetap mempertimbangkan keseluruhan literatur relevan yang telah ditelaah.

Tabel 1. Sintesis Penelitian Representatif tentang Algorithmic Management

Penulis dan tahun	Fokus penelitian	Kontribusi utama terhadap kajian
Nastase et al. (2025)	Transformasi strategis MSDM digital	Menjelaskan peran teknologi dalam transformasi dan keunggulan strategis MSDM.
Khatoon et al. (2025)	Perubahan MSDM berbasis teknologi	Menggambarkan perubahan pengelolaan talenta dan desain organisasi.
Rodríguez Fonseca et al. (2026)	AI dalam proses SDM	Memberikan perspektif strategis mengenai penerapan AI dalam proses organisasi.
Ashraf et al. (2026)	Algorithmic management dan job crafting	Menghubungkan kontrol, dukungan, dan orientasi manajerial dengan perilaku kerja karyawan.
Liaquat dan Escartín (2025)	Kecerdasan sistem dan otonomi kerja	Mengkaji relevansi otonomi dalam pengelolaan tekanan dan kinerja.
Milojević et al. (2026)	Kontrol algoritmik dan hasil kerja	Mengidentifikasi hubungan kontrol dan kapabilitas dengan otonomi serta keamanan karier.
Lin et al. (2026)	Fungsi algoritmik dan keberanian menyampaikan pendapat	Menyoroti perbedaan pengaruh fungsi algoritma terhadap suara karyawan.
Jenei et al. (2026)	Pemantauan digital dan kondisi psikologis	Menghubungkan pengawasan digital dengan otonomi dan kondisi psikologis karyawan.

Zayid et al. (2024)	Algorithmic management dan kesejahteraan	Menganalisis hubungan praktik pengelolaan algoritmik dengan kesejahteraan tenaga kerja.
Turčinović et al. (2025)	Sistem MSDM berbasis AI dan keseimbangan kerja-kehidupan	Mengkaji sikap karyawan dan work–life balance dalam konteks perhotelan.

Sumber: Disusun penulis berdasarkan sintesis literatur.

Sintesis penelitian tersebut memperlihatkan tiga kecenderungan utama. Pertama, algorithmic management berkembang dari teknologi pendukung administrasi menjadi mekanisme yang turut menentukan pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi pekerjaan. Kedua, dampaknya terhadap karyawan bersifat ambivalen karena peningkatan koordinasi dan kapabilitas dapat berlangsung bersamaan dengan pembatasan otonomi serta penguatan pengawasan. Ketiga, kesejahteraan karyawan semakin relevan sebagai dimensi evaluasi keberhasilan transformasi digital dalam MSDM. Perbedaan konteks penelitian juga menunjukkan bahwa konsekuensi penerapan algoritma tidak dapat dilepaskan dari karakteristik pekerjaan, fungsi sistem, dan orientasi manajerial organisasi.

Keterkaitan antara otonomi, pengawasan, dan kesejahteraan masih memerlukan pembahasan yang lebih terintegrasi dalam perspektif MSDM. Sebagian penelitian menekankan efisiensi dan kapabilitas teknologi, sedangkan penelitian lainnya memperlihatkan konsekuensi pengendalian algoritmik terhadap ruang keputusan, partisipasi, dan kondisi psikologis karyawan. Kesenjangan tersebut menunjukkan perlunya pendekatan yang tidak hanya menilai keberhasilan algoritma berdasarkan produktivitas organisasi, tetapi juga mempertimbangkan kualitas pengalaman kerja manusia. Sintesis ini menjadi landasan untuk menganalisis perubahan otonomi karyawan pada bagian 4.2, implikasi pengawasan algoritmik terhadap hubungan organisasi–karyawan pada bagian 4.3, serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan masa depan MSDM pada bagian 4.4.

Algorithmic Management dan Perubahan Otonomi Karyawan

Otonomi kerja merupakan salah satu dimensi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan keleluasaan karyawan dalam menentukan cara, urutan, kecepatan, dan strategi penyelesaian pekerjaan. Otonomi memberikan ruang bagi individu untuk menggunakan pertimbangan profesional, menyesuaikan tindakan dengan kondisi pekerjaan, serta mengambil keputusan sesuai kompetensi dan tanggung jawabnya. Dalam perspektif MSDM, keberadaan otonomi tidak hanya berhubungan dengan pembagian kewenangan, tetapi juga menjadi faktor yang memengaruhi motivasi intrinsik, keterlibatan kerja, kreativitas, dan kemampuan karyawan mengembangkan potensi profesional. Nie et al. (2023) menjelaskan bahwa otonomi kerja dan makna pekerjaan merupakan faktor penting yang mendorong perilaku job crafting, yaitu upaya karyawan menyesuaikan karakteristik pekerjaan agar lebih sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan tujuan profesionalnya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keleluasaan dalam bekerja memiliki nilai strategis karena memungkinkan karyawan berperan aktif dalam membentuk pengalaman kerjanya, bukan sekadar menjalankan instruksi organisasi.

Penerapan algorithmic management membawa perubahan terhadap ruang pengambilan keputusan tersebut. Sistem algoritmik memungkinkan organisasi mengatur distribusi tugas, menentukan prioritas pekerjaan, menetapkan target produktivitas, memantau aktivitas, dan mengevaluasi kinerja berdasarkan data. Mekanisme ini dapat meningkatkan konsistensi pengelolaan

pekerjaan, tetapi pada saat bersamaan berpotensi mengurangi keleluasaan karyawan dalam menentukan tindakan secara mandiri. Ketika sistem secara otomatis menentukan apa yang harus dikerjakan, kapan pekerjaan diselesaikan, dan bagaimana kinerja dinilai, posisi karyawan dapat bergeser dari pengambil keputusan menjadi pelaksana keputusan yang dihasilkan teknologi. Milojević et al. (2026) memperlihatkan bahwa algorithmic management memiliki konsekuensi ganda terhadap hasil kerja karyawan melalui mekanisme kontrol dan pengembangan kapabilitas. Artinya, algoritma tidak selalu menghilangkan otonomi secara mutlak, tetapi dampaknya bergantung pada bagaimana organisasi merancang fungsi pengendalian dan memberikan ruang bagi karyawan untuk menggunakan kemampuan serta pertimbangannya sendiri.

Pembagian tugas otomatis menjadi salah satu mekanisme yang paling nyata dalam perubahan otonomi kerja. Algoritma dapat mengalokasikan pekerjaan berdasarkan ketersediaan tenaga kerja, riwayat produktivitas, lokasi, tingkat permintaan, dan indikator kinerja tertentu. Pengaturan tersebut membantu organisasi mengoptimalkan sumber daya, khususnya pada pekerjaan yang membutuhkan koordinasi cepat dan volume aktivitas tinggi. Karyawan tetap memiliki kemungkinan menentukan cara menyelesaikan tugas, tetapi kebebasan tersebut dapat menjadi terbatas ketika sistem telah menetapkan urutan pekerjaan, tenggat waktu, standar pelayanan, dan target yang harus dicapai. Zelles et al. (2026) menunjukkan relevansi algorithmic management tidak hanya dalam pekerjaan berbasis platform, tetapi juga dalam organisasi tradisional. Perluasan penerapan ini memperlihatkan bahwa perubahan otonomi bukan semata-mata persoalan pekerja gig atau pengemudi platform digital, melainkan juga menjadi tantangan bagi organisasi yang mengintegrasikan sistem algoritmik ke dalam proses manajemen tenaga kerja konvensional.

Dampak pengendalian algoritmik terhadap otonomi juga berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk menyampaikan pendapat dan memengaruhi keputusan organisasi. Sistem yang terlalu dominan dalam mengatur pekerjaan dapat mempersempit ruang komunikasi apabila keputusan algoritmik diperlakukan sebagai ketentuan yang tidak dapat dipertanyakan. Lin et al. (2026), melalui penelitian pada platform Meituan di Tiongkok, mengkaji bagaimana fungsi algoritmik yang berbeda menghasilkan konsekuensi yang berbeda terhadap kesediaan karyawan untuk menyampaikan pendapat (employee voice). Temuan tersebut relevan karena otonomi tidak hanya tercermin dalam kebebasan menyelesaikan tugas, tetapi juga mencakup kemampuan karyawan menyampaikan keberatan, memberikan masukan, dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi yang memberikan kesempatan untuk mengoreksi keputusan sistem dan menyampaikan umpan balik cenderung memiliki ruang partisipasi yang lebih terbuka dibandingkan organisasi yang menerapkan kontrol algoritmik secara tertutup.

Hubungan antara otonomi, motivasi, dan keterlibatan kerja turut menentukan keberhasilan penerapan teknologi dalam pengelolaan tenaga kerja. Jang dan Kim (2025) menjelaskan bahwa otonomi kerja, keterlibatan kerja, dan perilaku inovatif memiliki hubungan dinamis ketika karyawan menghadapi tekanan kinerja. Tekanan pencapaian target dapat membatasi manfaat otonomi apabila karyawan tidak memiliki keleluasaan yang memadai untuk menentukan strategi kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemberian tanggung jawab tanpa dukungan kewenangan yang seimbang berpotensi menciptakan beban psikologis dan mengurangi kesempatan untuk berinovasi. Yildiz dan Erkal (2026) juga mengkaji keterkaitan algorithmic management dengan inovasi karyawan dalam ekonomi gig. Perspektif ini memperkuat pentingnya membedakan pengendalian yang membantu

koordinasi pekerjaan dari pengendalian yang membatasi inisiatif individu. Algoritma dapat mendukung inovasi ketika berfungsi menyediakan informasi dan memfasilitasi pekerjaan, tetapi dapat menghambatnya ketika seluruh keputusan dan prosedur ditentukan secara kaku oleh sistem.

Perubahan otonomi juga memiliki konsekuensi terhadap kesejahteraan dan perlindungan hak karyawan. Zayid et al. (2024) mengkaji pengaruh praktik algorithmic management terhadap kesejahteraan tenaga kerja melalui mekanisme mediasi dan moderasi. Kajian tersebut menegaskan bahwa dampak pengelolaan algoritmik terhadap pekerja perlu dipahami melalui proses organisasi dan kondisi kerja yang menyertainya, bukan hanya berdasarkan efisiensi operasional. Perspektif hukum juga memperlihatkan bahwa perluasan penggunaan kecerdasan buatan dalam hubungan kerja membutuhkan perhatian terhadap perlindungan hak tenaga kerja. Valdivia Corzo (2026) menempatkan perkembangan kecerdasan buatan dalam kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan di Peru, sehingga memberikan landasan untuk mempertimbangkan batas kewenangan teknologi dalam mengatur pekerjaan dan menentukan kondisi kerja. Dengan demikian, otonomi perlu dipandang sebagai aspek substantif dalam hubungan kerja yang berkaitan dengan martabat, perlindungan, dan posisi tawar karyawan.

Berdasarkan sintesis tersebut, perubahan otonomi akibat algorithmic management tidak dapat dinilai secara sederhana sebagai pengurangan atau peningkatan kebebasan kerja. Dampaknya ditentukan oleh karakteristik pekerjaan, tingkat kompleksitas tugas, desain sistem, kebijakan organisasi, dan kesempatan karyawan untuk melakukan intervensi terhadap keputusan algoritmik. Pekerjaan rutin dengan prosedur terstandar mungkin memperoleh manfaat dari otomatisasi, sedangkan pekerjaan yang membutuhkan kreativitas, pertimbangan profesional, dan interaksi manusia memerlukan ruang diskresi yang lebih luas. Organisasi perlu menempatkan algoritma sebagai instrumen pendukung keputusan, bukan sebagai pengganti keseluruhan pertimbangan manusia. Prinsip tersebut memungkinkan standardisasi dan efisiensi tetap berjalan tanpa menghilangkan kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan, menyampaikan pendapat, serta mengembangkan cara kerja yang inovatif. Pengelolaan yang mempertahankan keseimbangan antara kontrol teknologi dan otonomi manusia menjadi prasyarat penting bagi penerapan algorithmic management yang berkelanjutan dalam MSDM.

Pengawasan Algoritmik dan Implikasinya terhadap Hubungan Organisasi–Karyawan

Pengawasan algoritmik (algorithmic surveillance) merupakan praktik pemantauan aktivitas, perilaku, dan kinerja karyawan melalui sistem digital yang mengumpulkan serta menganalisis data secara otomatis. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, mekanisme ini memungkinkan organisasi memperoleh informasi mengenai produktivitas, kepatuhan terhadap prosedur, penggunaan waktu kerja, dan pencapaian target secara lebih terukur. Penerapan teknologi pemantauan digital dapat meningkatkan kemampuan manajemen dalam mengidentifikasi permasalahan operasional dan mengevaluasi kinerja secara konsisten. Pengawasan tersebut juga mengubah karakter hubungan organisasi–karyawan karena proses pemantauan tidak lagi sepenuhnya bergantung pada interaksi langsung antara atasan dan bawahan. Nikodinovski et al. (2026) mengangkat konsep digital panopticon untuk menjelaskan bagaimana pemantauan karyawan dalam lingkungan kerja jarak jauh dapat membentuk perilaku dan motivasi pekerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa keberadaan

sistem pemantauan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen evaluasi, tetapi juga dapat memengaruhi cara karyawan mengatur perilaku ketika bekerja.

Intensitas pengawasan digital menjadi persoalan penting ketika organisasi mengumpulkan data secara berkelanjutan tanpa memberikan penjelasan memadai mengenai tujuan, cakupan, dan penggunaan informasi tersebut. Pemantauan terhadap aktivitas komputer, durasi penyelesaian tugas, komunikasi digital, lokasi, maupun indikator produktivitas dapat menghasilkan gambaran kinerja yang lebih terperinci. Penggunaan data tersebut tetap memerlukan pertimbangan kontekstual karena indikator kuantitatif tidak selalu merepresentasikan kualitas kontribusi karyawan secara menyeluruh. Jenei et al. (2026a) mengkaji hubungan antara pemantauan tempat kerja digital, otonomi karyawan, dan kondisi psikologis pekerja berdasarkan data OSH Pulse Survey tahun 2022 di Eropa pascapandemi. Kajian tersebut relevan untuk menunjukkan bahwa pengawasan digital perlu dianalisis bersama kondisi otonomi dan risiko psikososial, bukan semata-mata berdasarkan kemampuan teknologi dalam menghasilkan data kinerja. Pemantauan yang berlebihan berpotensi menciptakan persepsi bahwa karyawan selalu berada dalam pengawasan, sehingga ruang privasi dan kenyamanan dalam bekerja menjadi semakin terbatas.

Hubungan antara pengawasan algoritmik dan keadilan organisasi juga ditentukan oleh transparansi sistem dalam menghasilkan keputusan. Karyawan perlu memahami data yang dikumpulkan, indikator yang digunakan, konsekuensi hasil evaluasi, serta mekanisme untuk mengajukan keberatan ketika keputusan dianggap tidak tepat. Sistem yang tidak transparan dapat menimbulkan ketidakpastian karena karyawan sulit mengetahui alasan di balik pembagian tugas, penilaian kinerja, atau pemberian sanksi. Huo dan Liu (2026) membahas keterkaitan pengelolaan algoritmik dengan keadilan dan ketidakpastian dalam kedekatan hubungan interpersonal. Perspektif tersebut memperlihatkan bahwa teknologi algoritmik dapat memengaruhi kualitas relasi sosial dalam lingkungan kerja, terutama ketika interaksi manusia semakin dimediasi oleh keputusan sistem. Kepercayaan organisasional berpotensi melemah apabila karyawan memandang algoritma sebagai mekanisme pengambilan keputusan yang tertutup dan tidak menyediakan ruang klarifikasi.

Aspek akuntabilitas menjadi semakin penting karena keputusan algoritmik dapat memengaruhi distribusi kesempatan kerja, penilaian produktivitas, keamanan karier, dan posisi tawar karyawan. Milojević et al. (2026) menjelaskan adanya konsekuensi ganda dari algorithmic management melalui mekanisme kontrol dan kapabilitas yang berkaitan dengan otonomi serta keamanan karier. Temuan ini menunjukkan bahwa pengawasan berbasis algoritma tidak selalu menghasilkan konsekuensi negatif, tetapi manfaatnya bergantung pada keseimbangan antara pengendalian organisasi dan dukungan terhadap kemampuan pekerja. Organisasi tetap harus menyediakan tanggung jawab manajerial yang jelas atas keputusan sistem, termasuk prosedur evaluasi ulang apabila algoritma menghasilkan penilaian yang tidak sesuai dengan kondisi aktual. Penggunaan algoritma tanpa pengawasan manusia dapat menciptakan kesenjangan akuntabilitas karena karyawan menghadapi keputusan yang berdampak langsung terhadap pekerjaannya, sementara pihak yang bertanggung jawab atas keputusan tersebut tidak selalu mudah diidentifikasi.

Ketimpangan relasi kekuasaan juga muncul ketika organisasi memiliki akses lebih besar terhadap data dan kemampuan analisis dibandingkan karyawan. Manajemen dapat memanfaatkan informasi digital untuk mengawasi perilaku kerja, sedangkan karyawan belum tentu memiliki akses yang setara untuk mengetahui bagaimana data mereka diproses dan digunakan. Ketidakseimbangan tersebut

dapat membatasi partisipasi pekerja dalam menentukan kondisi kerja serta mengurangi kemampuan mereka untuk mempertanyakan keputusan organisasi. Valdivia Corzo (2026) menempatkan perkembangan kecerdasan buatan dalam hubungan dengan hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hak pekerja di Peru. Perspektif hukum tersebut menegaskan pentingnya menempatkan penggunaan teknologi dalam kerangka perlindungan tenaga kerja, termasuk kepastian hak dan batas kewenangan organisasi dalam mengelola informasi karyawan. Pengawasan algoritmik dengan demikian membutuhkan kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada kepentingan operasional, tetapi juga mempertimbangkan privasi, perlakuan adil, dan hak pekerja.

Dampak pengawasan digital terhadap hubungan organisasi–karyawan semakin kompleks dalam konteks kerja jarak jauh dan pekerjaan berbasis platform. Batu et al. (2026) menganalisis sentimen pekerja gig terhadap algorithmic management melalui perbandingan literatur dan bukti komputasional. Kajian tersebut memberikan perspektif bahwa penerimaan pekerja terhadap sistem algoritmik dapat menjadi bagian penting dalam mengevaluasi praktik pengelolaan tenaga kerja. Burrell (2026) juga menempatkan pengawasan digital dalam perspektif ergonomi dan psikologi organisasi pada konteks telework, dengan perhatian terhadap kesejahteraan serta kepuasan kerja. Kedua perspektif tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan tidak cukup diukur melalui peningkatan kontrol dan produktivitas. Persepsi karyawan, kualitas hubungan kerja, dan konsekuensi psikologis perlu menjadi bagian dari evaluasi organisasi.

Berdasarkan sintesis literatur, pengawasan algoritmik dapat memperkuat koordinasi dan konsistensi evaluasi, tetapi penerapannya berisiko melemahkan kepercayaan apabila tidak disertai transparansi, proporsionalitas, dan akuntabilitas. Organisasi perlu menetapkan batas pengumpulan data berdasarkan kebutuhan pekerjaan, menjelaskan tujuan pemantauan, melindungi informasi pribadi, serta menyediakan mekanisme keberatan dan peninjauan keputusan oleh manusia. Karyawan juga perlu dilibatkan dalam penyusunan kebijakan pemantauan agar penerapan teknologi tidak hanya mencerminkan kepentingan pengendalian manajemen. Pengawasan yang berorientasi pada manusia menempatkan teknologi sebagai sarana pendukung hubungan kerja yang adil, bukan sebagai instrumen dominasi organisasi. Prinsip tersebut menjadi landasan penting bagi pengembangan MSDM yang mampu mengintegrasikan efisiensi digital dengan kepercayaan, perlindungan hak, dan keberlanjutan hubungan organisasi–karyawan.

Dampak Algorithmic Management terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Masa Depan MSDM

Penerapan algorithmic management membawa konsekuensi terhadap kesejahteraan karyawan karena sistem algoritmik tidak hanya mengatur proses operasional, tetapi juga memengaruhi pengalaman psikologis individu dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan mencakup kondisi psikologis, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta kemampuan individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Penggunaan teknologi dalam pengelolaan tenaga kerja dapat memberikan manfaat melalui penyederhanaan proses administratif, peningkatan koordinasi, dan distribusi tugas yang lebih terstruktur. Alabdali et al. (2024) menunjukkan relevansi integrasi algorithmic human resource management dan pengambilan keputusan strategis MSDM dalam mendukung keberhasilan organisasi. Perspektif tersebut mengindikasikan bahwa teknologi algoritmik memiliki potensi strategis apabila diterapkan untuk meningkatkan kualitas keputusan dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, bukan sekadar memperketat pengendalian terhadap pekerja.

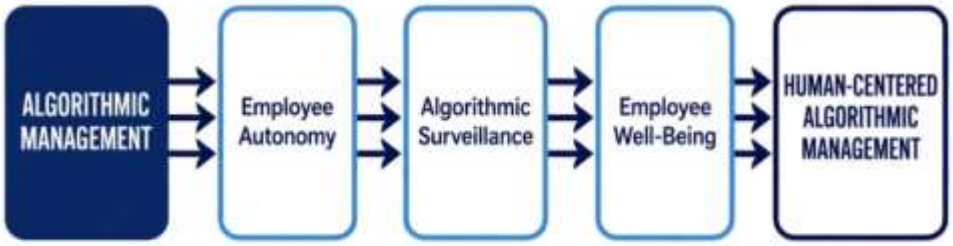
Dampak positif tersebut perlu dipertimbangkan bersama risiko psikologis yang muncul akibat berkurangnya kendali karyawan atas pekerjaan. Sistem yang menetapkan target, mengatur kecepatan kerja, dan mengevaluasi produktivitas secara otomatis dapat meningkatkan tekanan apabila standar yang ditentukan tidak mempertimbangkan kapasitas maupun kondisi individu. Zhu dan Shao (2026) mengkaji hubungan antara berkurangnya rasa kendali dalam algorithmic management dan kelelahan pekerja gig melalui frustrasi terhadap kebutuhan otonomi. Temuan konseptual tersebut memperlihatkan bahwa kehilangan kendali bukan sekadar persoalan teknis pembagian tugas, melainkan dapat berkaitan dengan kebutuhan psikologis dasar karyawan. Zayid et al. (2024) juga menempatkan kesejahteraan tenaga kerja sebagai konsekuensi dari praktik pengelolaan algoritmik melalui model mediasi dan moderasi. Kedua penelitian tersebut memperkuat pandangan bahwa efektivitas algoritma perlu dievaluasi berdasarkan dampaknya terhadap kondisi manusia yang menjalankan pekerjaan.

Pengawasan digital menjadi salah satu faktor yang dapat memperbesar tekanan psikologis apabila diterapkan secara intensif dan tidak proporsional. Pemantauan berkelanjutan dapat menimbulkan perasaan selalu diawasi, mengurangi kenyamanan bekerja, serta mendorong karyawan memusatkan perhatian pada indikator yang dinilai sistem dibandingkan kualitas pekerjaan secara menyeluruh. Jenei et al. (2026) mengkaji keterkaitan pemantauan tempat kerja digital, otonomi karyawan, dan stres, depresi, atau kecemasan dalam konteks Eropa pascapandemi. Kajian tersebut memperlihatkan pentingnya memahami pengawasan digital bersama kondisi psikososial pekerja. Organisasi perlu membedakan pemantauan yang dibutuhkan untuk menjamin keselamatan dan kualitas pekerjaan dari praktik pengawasan berlebihan yang berpotensi mengganggu kesehatan psikologis. Penetapan batas pemantauan, perlindungan privasi, dan evaluasi beban kerja menjadi bagian penting dari kebijakan MSDM yang berorientasi pada kesejahteraan.

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan juga menjadi dimensi penting dalam penerapan sistem algoritmik, terutama pada sektor yang mengandalkan penjadwalan dan pelayanan secara berkelanjutan. Turčinović et al. (2025) mengkaji sikap karyawan hotel dan work–life balance dalam penerapan sistem MSDM berbasis kecerdasan buatan. Konteks industri perhotelan memperlihatkan bahwa manfaat teknologi dalam mengatur kebutuhan tenaga kerja perlu diseimbangkan dengan kebutuhan waktu istirahat dan kehidupan personal karyawan. Algoritma yang mengoptimalkan jadwal berdasarkan kebutuhan operasional tanpa mempertimbangkan kondisi pekerja dapat memperbesar konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Liu dan Yin (2024) melalui kajian mengenai job crafting pekerja gig juga memberikan perspektif bahwa kemampuan pekerja menyesuaikan pekerjaan merupakan aspek yang relevan dalam menghadapi pengelolaan algoritmik. Ruang untuk melakukan penyesuaian pekerjaan dapat membantu mempertahankan keterlibatan dan kebermaknaan kerja ketika organisasi menerapkan sistem digital.

Masa depan MSDM memerlukan perubahan orientasi dari pengelolaan berbasis kontrol menuju pengelolaan berbasis kolaborasi antara teknologi dan manusia. Sistem algoritmik sebaiknya digunakan untuk mendukung analisis dan rekomendasi keputusan, sedangkan keputusan yang berdampak signifikan terhadap karier, kesejahteraan, dan hak karyawan tetap memerlukan pertimbangan manajerial. Kepemimpinan manusia berperan dalam memberikan konteks, memahami kondisi individual, menyelesaikan konflik, dan memastikan bahwa keputusan teknologi tidak mengabaikan prinsip keadilan. Organisasi juga perlu mengembangkan mekanisme konsultasi

karyawan, audit sistem, evaluasi dampak psikososial, serta saluran pengaduan yang dapat diakses. Pendekatan tersebut memungkinkan inovasi digital berjalan seiring dengan perlindungan terhadap kebutuhan dan martabat pekerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Human-Centered Algorithmic Management
Sumber: Dikembangkan penulis berdasarkan sintesis literatur.

Berdasarkan sintesis literatur, penelitian ini mengembangkan perspektif Human-Centered Algorithmic Management yang menempatkan kesejahteraan sebagai bagian integral dari keberhasilan transformasi MSDM. Perspektif tersebut dibangun melalui tiga prinsip yang saling melengkapi, yaitu perlindungan otonomi dan ruang pengambilan keputusan karyawan, penerapan pengawasan algoritmik yang transparan serta proporsional, dan perlindungan kesejahteraan sebagai indikator keberhasilan organisasi. Ketiga prinsip tersebut menegaskan bahwa produktivitas tidak dapat menjadi satu-satunya ukuran keberhasilan penerapan teknologi. Organisasi perlu mengevaluasi apakah algoritma meningkatkan kualitas pekerjaan, menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta membangun hubungan kerja yang adil. Dengan orientasi tersebut, algorithmic management dapat berkembang sebagai instrumen transformasi MSDM yang tidak hanya efisien secara operasional, tetapi juga berkelanjutan secara sosial dan manusiawi.

KESIMPULAN

Kajian ini menunjukkan bahwa algorithmic management telah mendorong perubahan mendasar dalam praktik manajemen sumber daya manusia melalui pemanfaatan kecerdasan buatan, analisis data, dan sistem algoritmik untuk mengatur, mengendalikan, serta mengevaluasi pekerjaan. Penerapannya memberikan peluang bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi, konsistensi pengambilan keputusan, dan koordinasi tenaga kerja. Dampak tersebut tidak sepenuhnya bersifat positif karena penggunaan algoritma juga berpotensi membatasi otonomi, memperluas pengawasan digital, dan meningkatkan tekanan psikologis karyawan.

Sintesis literatur mengidentifikasi tiga dimensi utama yang saling berkaitan. Pertama, otonomi karyawan dapat mengalami perubahan ketika keputusan dan pelaksanaan pekerjaan semakin diarahkan oleh sistem algoritmik. Kedua, pengawasan berbasis teknologi meningkatkan kemampuan organisasi dalam memantau produktivitas, tetapi berpotensi menimbulkan persoalan transparansi, privasi, keadilan, dan kepercayaan dalam hubungan kerja. Ketiga, kesejahteraan karyawan menjadi aspek penting karena intensitas pengendalian dan pemantauan dapat berkaitan dengan stres, kelelahan, serta ketidakseimbangan kehidupan kerja. Konsekuensi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak cukup diukur melalui efisiensi operasional.

Secara teoretis, kajian ini mengembangkan perspektif Human-Centered Algorithmic Management yang mengintegrasikan perlindungan otonomi, pengawasan algoritmik yang transparan dan akuntabel, serta kesejahteraan karyawan sebagai prinsip pengelolaan SDM. Secara praktis, organisasi perlu menempatkan teknologi sebagai instrumen pendukung keputusan, bukan pengganti sepenuhnya pertimbangan manusia. Keterlibatan manajer, transparansi sistem, dan ruang partisipasi karyawan menjadi prasyarat penerapan yang bertanggung jawab. Kajian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan sintesis literatur naratif sehingga belum menguji hubungan antardimensi secara empiris. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan pengujian kuantitatif maupun studi komparatif lintas sektor untuk mengevaluasi efektivitas pendekatan Human-Centered Algorithmic Management.

DAFTAR PUSTAKA

Alabdali, M. A., Khan, S. A., Yaqub, M. Z., & Alshahrani, M. A. (2024). Harnessing the power of algorithmic human resource management and human resource strategic decision-making for achieving organizational success: An empirical analysis. Sustainability, 16(11), 4854. https://doi.org/10.3390/su16114854

Ashraf, A., Min, Q., Ashraf, A., Arslan, H. M., & Zafar, H. (2026). AI-enabled algorithmic management and frontline employee job crafting: The roles of control, support, and managerial orientation. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 16(11), 169. https://doi.org/10.3390/ejihpe16110169

Batu, N. M., Alan, H., Tonguç, G., Kaya, N., Özekicioğlu, H., Sönmez, S., & Topuz, H. (2026). Algorithmic management and gig-worker sentiment over time: A comparative analysis of literature and computational evidence. Behavioral Sciences, 16(9), 1709. https://doi.org/10.3390/bs16091709

Burrell, D. N. (2026). Applied ergonomics in telework: A sociotechnical and organizational psychology analysis of workplace digital surveillance and worker wellbeing job satisfaction. Merits, 6(3), 21. https://doi.org/10.3390/merits6030021

Huo, C., & Liu, P. (2026). Algorithm brings people closer: Fairness and uncertainty in interpersonal relationship closeness under algorithmic management. Systems, 14(3), 333. https://doi.org/10.3390/systems14030333

Jang, E., & Kim, Y. C. (2025). Autonomy constrained: The dynamic interplay among job autonomy, work engagement, and innovative behavior under performance pressure. Administrative Sciences, 15(3), 97. https://doi.org/10.3390/admsci15030097

Jenei, S., Szalai, S. M., Bacho, R., Poyda-Nosyk, N., Patibandla, V. L., Tang, M., & Pataki, L. (2026). Digital workplace monitoring, employee autonomy, and work-related stress, depression, or anxiety in post-pandemic Europe: Evidence from the 2022 OSH Pulse Survey. Behavioral Sciences, 16, 1970. https://doi.org/10.3390/bs16111970

Khatoon, U. T., Babgi, M., Hadi, N. T., Mir, R. N., & Velidandi, A. (2025). Technology-driven change in human resource management: Reshaping talent management and organizational design. Administrative Sciences, 15(11), 452. https://doi.org/10.3390/admsci15110452

Liaquat, S., & Escartín, J. (2025). Systems intelligence and job autonomy in managing stressors and performance: A time-lagged study in multinational firms. Sustainability, 17(7), 3125. https://doi.org/10.3390/su17073125

Lin, W., Zhang, M., Zhang, W., & Zhang, C. (2026). Will employees still speak up under algorithmic management? The differential effects of distinct algorithmic functions—Evidence from the Meituan platform in China. Systems, 14(5), 569. https://doi.org/10.3390/systems14050569

Liu, R., & Yin, H. (2024). How algorithmic management influences gig workers' job crafting. Behavioral Sciences, 14(10), 952. https://doi.org/10.3390/bs14100952

Milojević, S., Knežević, M., & Vujko, A. (2026). Algorithmic management and employee outcomes: Dual effects of control and capability on autonomy and career security. Administrative Sciences, 16(7), 341. https://doi.org/10.3390/admsci16070341

Moganadas, S. R., Goh, G. G. G., Cheah, C. S., & Shidik, G. F. (2026). Navigating employee well-being in the age of digital transformation: A PRISMA-based systematic review. Societies, 16(7), 213. https://doi.org/10.3390/soc16070213

Nastase, C., Adomnitei, A., & Apetri, A. (2025). Strategic human resource management in the digital era: Technology, transformation, and sustainable advantage. Merits, 5(4), 23. https://doi.org/10.3390/merits5040023

Nie, T., Tian, M., Cai, M., & Yan, Q. (2023). Job autonomy and work meaning: Drivers of employee job-crafting behaviors in the VUCA times. Behavioral Sciences, 13(6), 493. https://doi.org/10.3390/bs13060493

Nikodinovski, A., Karabašević, D., & Mirčetić, V. (2026). Digital panopticon: How remote work monitoring shapes employee behavior and motivation. Businesses, 6(1), 6. https://doi.org/10.3390/businesses6010006

Rodríguez Fonseca, F., Castro Silva, H. F., & Pérez Velasquez, T. (2026). The impact of artificial intelligence on human resources processes in organizations: A comprehensive and strategic perspective. Administrative Sciences, 16(8), 394. https://doi.org/10.3390/admsci16080394

Turčinović, M., Vujko, A., & Mirčetić, V. (2025). Algorithmic management in hospitality: Examining hotel employees' attitudes and work–life balance under AI-driven HR systems. Tourism and Hospitality, 6(4), 203. https://doi.org/10.3390/tourhosp6040203

Valdivia Corzo, M. G. (2026). From algorithm to law: How artificial intelligence redefines work and labour rights in Peru. Laws, 15(5), 119. https://doi.org/10.3390/laws15050119

Yildiz, B., & Erkal, Z. E. (2026). Linking algorithmic management to employee innovation: Evidence from the gig economy. Proceedings, 142(1), 1. https://doi.org/10.3390/proceedings2026142001

Zayid, H., Alzubi, A., Berberoğlu, A., & Khadem, A. (2024). How do algorithmic management practices affect workforce well-being? A parallel moderated mediation model. Behavioral Sciences, 14(12), 1123. https://doi.org/10.3390/bs14121123

Zelles, T., Pap, J., & Makó, C. (2026). Beyond platform work: Algorithmic management in platform labor and traditional organizations—The Hungarian experience. Administrative Sciences, 16(9), 437. https://doi.org/10.3390/admsci16090437

Zhu, H., & Shao, Q. (2026). Deprivation of sense of control under algorithmic management and gig worker burnout: A mediating model based on autonomy need frustration. Systems, 14(9), 1123. https://doi.org/10.3390/systems14091123