

TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS: PERAN MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KUALITAS DI ERA DIGITAL

Anissa Ayu¹, Muhammad Chaerul Rizky², Daud Arifin³,
Nur Aisyah⁴, Larenza Dwiky Saputra⁵

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

anissaayu68@gmail.com, mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id,
daud_arifin@pancabudi.ac.id, na063112@gmail.com, larenzasaputra@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to conduct a systematic literature review on the role of Human Resource Management (HRM) in improving organizational quality in the digital era. Key issues examined include the transformation of HR functions due to digitalization, the digital competency gap in the workforce, and the relevance of conventional HRM practices amid technological disruption. The method used is a Systematic Literature Review (SLR) focused on identifying research gaps from 17 scientific articles published between 2013 and 2025. Findings reveal four major gaps: (1) limited studies in developing country contexts, (2) insufficient holistic integration of HRM functions, (3) a scarcity of longitudinal studies, and (4) weak linkages between people analytics and measurable quality indicators. The novelty of this research lies in the systematic gap mapping connecting digital HRM dimensions with organizational quality indicators. Recommendations for future research include longitudinal quantitative studies and development of digital HRM-based quality measurement instruments in the Indonesian context.

Keywords : *Human Resource Management, Organizational Quality, Digital Era*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan melakukan tinjauan literatur sistematis terhadap peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kualitas organisasi di era digital. Isu utama yang dikaji mencakup transformasi fungsi SDM akibat digitalisasi, kesenjangan kompetensi digital tenaga kerja, serta relevansi praktik MSDM konvensional dalam menghadapi disrupsi teknologi. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) yang berfokus pada identifikasi kesenjangan penelitian dari 17 artikel ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2013 hingga 2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa terdapat empat gap utama dalam literatur: (1) minimnya kajian konteks negara berkembang, (2) kurangnya integrasi holistik antar fungsi MSDM, (3) keterbatasan studi longitudinal,

dan (4) lemahnya kaitan antara people analytics dengan indikator kualitas terukur. Kebaruan penelitian ini terletak pada pemetaan secara sistematis yang menghubungkan dimensi digital MSDM dengan indikator kualitas organisasi. Rekomendasi penelitian mendatang mencakup studi kuantitatif longitudinal dan pengembangan instrumen pengukuran kualitas berbasis MSDM digital di konteks Indonesia.

Kata Kunci : Manajemen SDM, Kualitas Organisasi, Era Digital

A. Pendahuluan

Revolusi industri 4.0 dan transformasi digital yang masif telah mengubah secara fundamental cara organisasi beroperasi, bersaing, dan menciptakan nilai. Di tengah dinamika ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menghadapi tekanan yang belum pernah terjadi sebelumnya untuk beradaptasi dan berevolusi. Keberhasilan organisasi di era digital tidak lagi semata-mata ditentukan oleh keunggulan teknologi atau modal finansial, melainkan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta efektivitas sistem manajemen yang mengelolanya (Chaerul Rizky, 2022). Menurut (Vu, 2024a), digitalisasi HRM telah membuka peluang bagi organisasi untuk mengotomasi proses rutin, meningkatkan efisiensi operasional, dan memperkuat pengambilan keputusan berbasis data, meskipun

juga menghadirkan paradoks antara manfaat dan tantangan baru yang harus dikelola secara strategis.

Berbagai penelitian telah mengkaji dimensi berbeda dari hubungan antara MSDM dan kualitas organisasi. (Schuler & Jackson, 2005a) menunjukkan bahwa praktik MSDM strategis yang selaras dengan tujuan organisasi berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja dan kualitas layanan. (Boxall, Peter ; Purcell, 2022) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa sistem kerja berkinerja tinggi yang terintegrasi dengan teknologi digital menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi secara signifikan. (Beatty, 2019) mengidentifikasi pergeseran peran HR dari fungsi administratif menuju mitra bisnis strategis dalam transformasi organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, (Banerjee & Sharma, 2024) dalam tinjauan literatur sistematis mereka menemukan

bahwa manajemen talenta digital di era Industri 4.0 membutuhkan pendekatan terintegrasi yang menggabungkan pengembangan kompetensi digital, pembelajaran adaptif, dan sistem manajemen kinerja berbasis data.

Bersamaan dengan itu, (Bondarouk & Brewster, 2016) menegaskan bahwa integrasi teknologi dalam fungsi SDM menuntut rekonseptualisasi menyeluruh terhadap peran HR di masa depan, sementara (Delery & Roumpi, 2017b) mengingatkan bahwa keunggulan kompetitif organisasi tetap bertumpu pada pengelolaan modal manusia yang strategis di tengah perubahan digital yang masif. (Chaerul Rizky, 2022) dalam penelitiannya tentang pengaruh penggunaan teknologi terhadap fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan menemukan bahwa penggunaan teknologi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di era digital. Senada dengan itu, (Mutiar Rizki, 2024) mengkaji peran gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja karyawan. (Yolanda & Rizky, 2024) lebih lanjut menganalisis

pengembangan potensi SDM dan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebagai prediktor penting kualitas organisasi. Dari perspektif analitik, (Lee & Lee, 2024) menegaskan bahwa people analytics merupakan bidang yang memanfaatkan data untuk menghasilkan wawasan berharga, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan pengalaman karyawan, dan memperbaiki kinerja organisasi secara menyeluruh. (Mutiar Rizki, 2024)) menegaskan pentingnya kepemimpinan dan keterlibatan karyawan bagi kualitas organisasi, sementara

(M. Rizky et al., 2023) mengkaji peran gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi SDM dalam meningkatkan kinerja. Dari perspektif internasional, (Marler & Fisher, 2013a) mengulas hubungan antara e-HRM dan manajemen SDM strategis, sedangkan (Strohmeier, 2007) mengkaji perkembangan riset e-HRM dan implikasinya bagi organisasi modern. (Farida, 2025a) dalam kajiannya tentang tantangan MSDM di era digital di Indonesia menemukan bahwa 65% perusahaan

digital Indonesia melaporkan kesulitan dalam merekrut talenta digital tingkat lanjut, sekaligus mengidentifikasi tiga tantangan utama: model kerja non-standar, kesenjangan keterampilan digital, dan risiko keamanan data. Temuan ini menegaskan urgensi penelitian yang lebih berfokus pada konteks negara berkembang seperti Indonesia.

Meskipun literatur yang ada cukup kaya, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, sebagian besar penelitian berfokus pada konteks negara maju sehingga relevansinya bagi negara berkembang seperti Indonesia masih terbatas. Kedua, belum banyak penelitian yang secara komprehensif menghubungkan seluruh fungsi MSDM dengan indikator kualitas organisasi secara holistik dalam satu kerangka terpadu. Ketiga, kajian tentang bagaimana MSDM dapat menjadi katalis bukan sekadar pendukung bagi peningkatan kualitas masih sangat terbatas (M. C. Rizky, 2024). Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut melalui pendekatan SLR yang berfokus pada identifikasi dan pemetaan gap penelitian secara sistematis.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) memetakan temuan-temuan utama dari literatur yang ada mengenai peran MSDM digital terhadap kualitas organisasi; (2) mengidentifikasi kesenjangan (gap) penelitian yang belum terjawab; dan (3) merumuskan rekomendasi agenda penelitian masa depan yang relevan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan SLR yang berfokus pada gap analysis secara eksplisit dan sistematis, yang selama ini masih jarang dilakukan dalam kajian MSDM digital di konteks Indonesia.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan protokol PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). SLR dipilih karena memungkinkan identifikasi, evaluasi, dan sintesis bukti ilmiah secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi (Banerjee & Sharma, 2024)). Penggunaan metode ini sesuai dengan standar penelitian tinjauan literatur yang diterima secara

luas di jurnal-jurnal bereputasi internasional maupun nasional.

ANALISIS DATA

Data dari setiap artikel diekstraksi secara sistematis mencakup: nama penulis, tahun terbit, judul artikel, jurnal atau penerbit, metodologi penelitian, temuan utama, dan implikasi bagi pengembangan MSDM digital. Analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola konsensus, ketidakkonsistenan, dan kesenjangan dalam literatur. Pemetaan gap menggunakan matriks empat dimensi: konteks geografis, integrasi fungsi, dimensi waktu (cross-sectional vs. longitudinal), dan keterkaitan antara people analytics dengan indikator kualitas organisasi.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan proses seleksi PRISMA, penelitian ini menganalisis 17 artikel ilmiah yang memenuhi kriteria inklusi, terdiri dari 15 artikel yang bersumber dari Google Scholar dan 2 artikel karya Dr. M. Chaerul Rizky, S.E., M.M. Artikel-artikel tersebut mencakup rentang waktu 2013 hingga 2025, dengan distribusi terbanyak pada periode 2018–2025 yang mencerminkan akselerasi

penelitian MSDM digital dalam beberapa tahun terakhir. Dari segi metode, artikel yang dianalisis terdiri atas tinjauan literatur sistematis, studi empiris kuantitatif, studi kasus, dan kajian konseptual.

(Banerjee & Sharma, 2024) melakukan tinjauan literatur sistematis mengenai manajemen talenta digital di era Industri 4.0 dan menemukan bahwa pendekatan terintegrasi yang menggabungkan kompetensi digital, pembelajaran adaptif, dan manajemen kinerja berbasis data merupakan fondasi utama transformasi MSDM. (Vu, 2024b) dalam kajiannya tentang peluang dan paradoks digitalisasi HRM menegaskan bahwa otomatisasi proses, efisiensi operasional, dan pengambilan keputusan berbasis data adalah tiga manfaat inti digitalisasi MSDM, namun disertai tantangan manajemen perubahan yang tidak dapat diabaikan.

(Lee & Lee, 2024)) secara khusus mengkaji people analytics dan menemukan bahwa pemanfaatan data secara sistematis dalam fungsi SDM menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih akurat, peningkatan pengalaman karyawan,

dan perbaikan kinerja organisasi secara menyeluruh. (Farida, 2025b) memberikan perspektif kontekstual Indonesia dengan menemukan bahwa 65% perusahaan digital nasional mengalami kesulitan merekrut talenta digital tingkat lanjut, dan mengidentifikasi tiga tantangan utama yang bersifat khas Indonesia: model kerja non-standar, kesenjangan keterampilan digital, serta risiko keamanan data.

Dari sisi referensi klasik yang masih relevan, (Boxall & Purcell, 2022) dalam edisi terbaru karya mereka menegaskan bahwa sistem kerja berkinerja tinggi yang terintegrasi teknologi digital menghasilkan produktivitas secara signifikan lebih tinggi. (Delery & Roumpi, 2017a) mengingatkan bahwa di tengah derasnya arus digitalisasi, pengelolaan modal manusia yang strategis tetap menjadi akar keunggulan kompetitif yang tidak dapat digantikan oleh teknologi semata. (Schuler & Jackson, 2005b) meletakkan dasar teoritis dengan menunjukkan bahwa keselarasan antara praktik MSDM dan tujuan organisasi merupakan determinan

utama kualitas layanan dan kinerja jangka panjang.

(Bondarouk & Brewster, 2016) mengemukakan bahwa integrasi teknologi dalam fungsi SDM bukan sekadar perubahan alat kerja, melainkan memerlukan rekonseptualisasi menyeluruh peran HR dalam struktur organisasi modern. (Marler & Fisher, 2013b) dalam tinjauan berbasis bukti mereka menunjukkan bahwa hubungan antara e-HRM dan manajemen SDM strategis bersifat kontekstual dan bergantung pada faktor-faktor organisasional seperti ukuran, sektor, dan kematangan digital. (Strohmeier, 2007) memberikan peta jalan perkembangan riset e-HRM dari masa awal hingga implikasinya bagi agenda penelitian kontemporer.

(Beatty, 2019) mendokumentasikan transformasi peran HR dari fungsi administratif menjadi mitra bisnis strategis, sebuah pergeseran yang semakin dipercepat oleh disrupsi digital. (Sivathanu & Pillai, 2018) secara spesifik menganalisis dampak teknologi Industry 4.0 termasuk kecerdasan buatan, big data, dan Internet of Things terhadap fungsi rekrutmen,

seleksi, dan pengembangan karyawan. (Parry & Tyson, 2011) mengingatkan bahwa meskipun e-HRM memberikan manfaat nyata dalam efisiensi administratif, dampak strategisnya terhadap kualitas organisasi sangat bergantung pada tingkat kesesuaian implementasi dengan tujuan bisnis jangka panjang.

(Ulrich et al., 2017) memperluas perspektif dengan menegaskan bahwa keunggulan organisasi di era digital bergantung pada kapabilitas organisasi secara keseluruhan, bukan sekadar akumulasi talenta individu sebuah gagasan yang menggeser fokus dari talent war menuju organizational capability building. (Noe et al., 2020) dalam karya komprehensif mereka menunjukkan bahwa HRM yang efektif mengintegrasikan seluruh fungsi rekrutmen, pengembangan, kompensasi, dan manajemen kinerja melalui platform teknologi digital yang terpadu.

Temuan Karya Dr. M. Chaerul Rizky, S.E., M.M.

Dua artikel karya Dr. M. Chaerul Rizky memberikan kontribusi penting dan relevan secara kontekstual bagi penelitian ini.

(Chaerul Rizky, 2022)) dalam penelitiannya tentang pengaruh penggunaan teknologi terhadap fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan menemukan bahwa penggunaan teknologi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di era digital. Temuan ini menjadi salah satu landasan empiris utama yang menghubungkan digitalisasi MSDM dengan kualitas output organisasi dalam konteks Indonesia, khususnya perusahaan di Kota Medan dan sekitarnya.

(Manurung & Rizky, 2025) dalam kajian konseptualnya tentang MSDM sebagai katalis peningkatan kualitas organisasi menegaskan bahwa peran MSDM tidak seharusnya dipandang hanya sebagai faktor pendukung (supporting factor), melainkan harus diposisikan sebagai katalis aktif yang menggerakkan transformasi kualitas organisasi secara menyeluruh. Kajian ini sekaligus mengidentifikasi keterbatasan penelitian MSDM digital yang ada dan merekomendasikan pendekatan terpadu dalam mengukur dampak MSDM digital terhadap kualitas organisasi. Kedua karya ini

memperkuat argumen utama penelitian bahwa konteks Indonesia memerlukan pendekatan penelitian MSDM yang khusus dan tidak dapat disederhanakan dari temuan penelitian di negara-negara maju.

Identifikasi Kesenjangan Penelitian

Berdasarkan sintesis menyeluruh terhadap 17 artikel yang dianalisis, teridentifikasi empat kesenjangan utama dalam literatur MSDM digital yang perlu menjadi prioritas agenda penelitian ke depan.

Kesenjangan pertama adalah minimnya kajian empiris dalam konteks negara berkembang, khususnya Indonesia. Sebagian besar penelitian yang dianalisis termasuk (Vu, 2024b)), (Banerjee & Sharma, 2024), (Delery & Roumpi, 2017a), dan (Bondarouk & Brewster, 2016) dilakukan di negara maju dengan infrastruktur digital yang matang, regulasi ketenagakerjaan yang mapan, dan budaya organisasi yang berbeda secara fundamental dari konteks Indonesia. Akibatnya, temuan dan rekomendasi dari penelitian-penelitian tersebut tidak dapat secara langsung diterapkan dalam konteks Indonesia yang memiliki karakteristik pasar tenaga kerja, infrastruktur

digital, dan dinamika budaya organisasi yang sangat berbeda. (Farida, 2025a) dan (M. C. Rizky, 2024) merupakan pengecualian yang justru memperkuat argumen bahwa penelitian berbasis konteks Indonesia sangat dibutuhkan.

Kesenjangan kedua berkaitan dengan kurangnya integrasi holistik antar fungsi MSDM. Mayoritas penelitian cenderung mengkaji fungsi-fungsi SDM secara terpisah: rekrutmen digital dibahas oleh (Sivathanu & Pillai, 2018), e-HRM dikaji secara independen oleh (Marler & Fisher, 2013b) dan (Strohmeier, 2007), manajemen kinerja berbasis data dianalisis oleh (Lee & Lee, 2024), serta pengembangan SDM dan kepemimpinan diteliti oleh (M. Rizky et al., 2023) dan (Yolanda & Rizky, 2024). Belum ada penelitian yang secara komprehensif menghubungkan seluruh fungsi MSDM tersebut dalam satu kerangka terpadu dan mengukur dampak holistiknya terhadap kualitas organisasi. (Manurung & Rizky, 2025) secara eksplisit mengidentifikasi ketiadaan kerangka integratif ini sebagai gap kritis yang harus segera diisi.

Kesenjangan ketiga berkaitan dengan keterbatasan studi longitudinal. Dari 17 artikel yang dianalisis dalam penelitian ini, tidak satu pun menggunakan desain penelitian longitudinal yang memungkinkan pengamatan dampak MSDM digital terhadap kualitas organisasi dari waktu ke waktu secara berkelanjutan. Dominasi studi cross-sectional dalam literatur ini membatasi kemampuan peneliti untuk menarik kesimpulan kausalitas yang kuat antara praktik MSDM digital dan perubahan kualitas organisasi. Tanpa studi longitudinal, sulit untuk membedakan antara dampak jangka pendek yang bersifat sementara dengan dampak jangka panjang yang berkelanjutan dari transformasi MSDM digital.

Kesenjangan keempat adalah lemahnya kaitan antara people analytics dan indikator kualitas organisasi yang terukur secara konkret. (Lee & Lee, 2024) telah menunjukkan potensi besar people analytics dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis data di bidang SDM, namun penelitian yang secara eksplisit menghubungkan output people analytics dengan

indikator kualitas organisasi yang spesifik dan terukur seperti indeks kepuasan pelanggan, tingkat kesalahan produksi, atau efisiensi layanan masih sangat langka dalam literatur yang ada. Kesenjangan ini mencerminkan kebutuhan mendesak akan penelitian yang menjembatani dunia analytics dengan pengukuran kualitas organisasi secara operasional

Implikasi Manajerial

Temuan SLR ini memiliki beberapa implikasi penting bagi para pemimpin dan praktisi SDM di Indonesia. Pertama, organisasi perlu mengembangkan strategi transformasi digital MSDM yang kontekstual, dengan mempertimbangkan keterbatasan infrastruktur, kesiapan sumber daya manusia, dan dinamika budaya organisasi yang khas untuk pasar Indonesia, bukan sekadar mengadopsi model dari negara maju. Kedua, integrasi fungsi-fungsi MSDM dalam satu platform digital terpadu perlu dijadikan prioritas strategis agar sinergi antar fungsi dapat dioptimalkan dan dampaknya terhadap kualitas organisasi dapat diukur secara komprehensif.

Ketiga, investasi dalam pengembangan kompetensi people analytics bagi para profesional HR perlu ditingkatkan secara signifikan agar organisasi dapat memanfaatkan kekuatan data untuk mendorong keputusan berbasis bukti yang lebih akurat dan tepat sasaran. Keempat, kepemimpinan transformasional yang adaptif terhadap perubahan digital sebagaimana ditekankan oleh (M. Rizky et al., 2023) dan (Yolanda & Rizky, 2024) menjadi prasyarat yang tidak dapat diabaikan bagi keberhasilan transformasi MSDM digital secara berkelanjutan

D. Kesimpulan

Penelitian ini telah berhasil melakukan tinjauan literatur sistematis terhadap 17 artikel ilmiah yang diterbitkan antara 2013–2025 mengenai peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas organisasi di era digital. Melalui protokol PRISMA yang ketat, penelitian ini menghasilkan pemetaan komprehensif atas temuan-temuan utama dan kesenjangan penelitian yang ada dalam literatur MSDM digital.

Kesimpulan utama yang dapat ditarik adalah bahwa transformasi digital telah mengubah secara fundamental peran MSDM dari fungsi administratif menjadi mitra strategis bisnis yang aktif. Teknologi menjadi enabler utama seluruh fungsi SDM mulai dari rekrutmen berbasis kecerdasan buatan hingga manajemen kinerja berbasis data. Terdapat bukti kuat dan konsisten bahwa praktik MSDM strategis yang terintegrasi dengan teknologi digital berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas dan kinerja organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh (Schuler & Jackson, 2005a), (Boxall, Peter ; Purcell, 2022), dan secara kontekstual Indonesia oleh (Chaerul Rizky, 2022) dan (M. C. Rizky, 2024).

Teridentifikasi empat kesenjangan utama dalam literatur yang memerlukan perhatian serius dari peneliti masa depan. Pertama, minimnya kajian empiris dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia yang memiliki karakteristik unik. Kedua, kurangnya integrasi holistik antar fungsi MSDM dalam satu kerangka terpadu yang komprehensif. Ketiga, keterbatasan studi longitudinal

yang membatasi pemahaman tentang dampak jangka panjang transformasi MSDM digital. Keempat, lemahnya kaitan antara people analytics dan indikator kualitas organisasi yang terukur secara operasional.

Berdasarkan kesenjangan yang teridentifikasi, rekomendasi untuk penelitian mendatang mencakup: (1) pelaksanaan studi empiris longitudinal di konteks perusahaan Indonesia; (2) pengembangan instrumen pengukuran kualitas organisasi berbasis MSDM digital yang tervalidasi secara psikometrik; (3) pembangunan model integratif yang secara eksplisit menghubungkan seluruh dimensi MSDM digital dengan indikator kualitas organisasi; dan (4) eksplorasi mendalam peran people analytics sebagai mediator antara praktik MSDM digital dan peningkatan kualitas organisasi yang terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Banerjee, P., & Sharma, N. (2024). Digital transformation and talent management in industry 4.0: a systematic literature review and the future directions. *The Learning Organization: An International Journal*, 32(4), 620–640. <https://doi.org/10.1108/TLO-10-2023-0183>
- Beatty, C. (2019). The human resources business partner. *Queens University Industrial Relations Centre (IRC)*, 6(8), 129–178.
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671.
- Boxall, Peter; Purcell, J. (2022). *Strategy and Human Resource Management* (5th ed.). Palgrave Macmillan.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and Human Resource Management* (5th ed.). Bloomsbury Academic. <https://books.google.co.id/books?id=RSdjEAAAQBAJ>
- Chaerul Rizky, M. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT Kalfaz Sadhara. *Remik*, 6(4), 802–808. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11831>
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017a). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field at a tipping point? *Management Research Review*, 40(1), 2–21. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2015-0257>
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017b). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1–21.

- Farida, F. (2025a). HRM in digital transformation: Challenges and opportunities in adapting to technological change. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 4129–4138.
- Farida, F. (2025b). HRM in Digital Transformation: Challenges and Opportunities in Adapting to Technological Change. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 4129–4138. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.4104>
- Lee, J. Y., & Lee, Y. (2024). Integrative literature review on people analytics and implications from the perspective of human resource development. *Human Resource Development Review*, 23(1), 58–87.
- Manurung, G. G., & Rizky, M. C. (2025). Evaluasi Implementasi Kebijakan Diversitas dan Inklusi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. *JUMANT; Vol 14 No 1 (2024): JUMANT*. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/4876>
- Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013a). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 23(1), 18–36. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.002>
- Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013b). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 23(1), 18–36. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.002>
- Mutiara Rizki, M. C. R. (2024). Vol. 14 No 1. Desember 2024 *JUMANT*. 14(1), 11–18.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). McGraw-Hill Education. <https://archive.org>
- Parry, E., & Tyson, S. (2011). Desired goals and actual outcomes of e-HRM. *International Journal of Energy Sector Management*, 5(3), 335–354. <https://cranfield.ac.id>
- Rizky, M., Achmad Fauzi, Hasanuddin, Abadi, I. C., Firyaa Salsabila, & Raudita Andra Nabila. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 1(4), 298–308. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v1i4.107>
- Rizky, M. C. (2024). Human Capital Strategic dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan: Pendekatan Literature Review. *JUMANT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 14(1), 12–22. <https://pancabudi.ac.id>
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2005a). A Quarter-Century Review of Human Resource Management in the U.S.: The Growth in Importance of the International Perspective. *Management Revu*, 16(1), 11–35. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2005-1-11>
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2005b). *Models of Strategic Human Resource Management BT - The SAGE Handbook of Human Resource Management*

- (pp. 85–102). SAGE Publications.
https://sk.sagepub.com/hnbk/edvol/download/hdbk_humanresourcesmgmt/chpt/models-strategic-human-resource-management.pdf
- Sivathanu, B., & Pillai, R. (2018). Technology acceptance and adoption of AI in the HR function. *Benchmarking: An International Journal*, 25(6), 1601–1641.
<https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2017-0226>
- Strohmeier, S. (2007). Research in e-HRM: Review and implications. *Human Resource Management Review*, 17(1), 19–37.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.11.002>
- Ulrich, D., Kryscynski, D., Ulrich, M., & Brockbank, W. (2017). *Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It*. McGraw-Hill Education.
<https://postmba.org/dl/Victorythroughorganization.2017.pdf>
- Vu, T. (2024a). Contributions of Digital HRM to Organizational Performance: Systematic Review with a Paradox Perspective. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 27(2), 1–12.
- Vu, T. (2024b). Contributions of Digital HRM to Organizational Performance: Systematic Review with a Paradox Perspective. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 27(2), 1–12.
<https://www.abacademies.org/articles/contributions-of-digital-hrm-to-organizational-performance-systematic-review-with-a-paradox-perspective-16666.html>
- Yolanda, S., & Rizky, M. C. (2024). Penerapan Human Capital Management Di Dalam Meningkatkan Kualitas Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Perubahan Ekonomi*, 8, 245–252.
<https://oaj.jurnalhst.com>