

PERAN MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI ERA DIGITAL

Rusli¹

¹Institut 'Aisyiyah Sulawesi Selatan, Jl. Mustafa Dg. Bunga No.191, Gowa, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: rusli23.mm@gmail.com

Article History

Received: 09-05-2026

Revision: 09-06-2026

Accepted: 12-06-2026

Published: 29-06-2026

Abstract. This study aims to analyze the role of Human Resource (HRM) management in improving employee productivity in the digital era. The method used is a Systematic Literature Review (SLR) by analyzing 15 relevant scientific articles from 2020–2026 obtained through Google Scholar and SINTA. Data were analyzed using descriptive qualitative analysis techniques through the stages of extraction, categorization, synthesis, and interpretation of research findings to identify patterns and relationships between the variables studied. The results show that HRM has a strategic role as a strategic enabler in integrating digital technology with employee competency development. Practices such as e-recruitment, e-learning, Human Resource Information System (HRIS), and data-driven HR have been proven to improve the efficiency, effectiveness, and quality of employee performance. However, the implementation of HRM digitalization still faces various challenges, such as the digital competency gap, resistance to change, and limited organizational readiness and technological infrastructure. In addition, the effectiveness of HRM is influenced by factors such as digital competency, adaptive organizational culture, transformational leadership, and the level of technology adoption. This study concludes that increasing employee productivity in the digital era depends not only on the use of technology but also on the organization's ability to manage human resources strategically and holistically. This research is limited to the analysis of 15 articles sourced from Google Scholar and SINTA between 2020 and 2026. It is suggested that further research expand the scope of databases, publication periods, and conduct empirical studies to test the relationship between digital HR management practices and employee productivity in more depth.

Keywords: Human Resource Management, Employee Productivity, Digital Era, Digital Competence, Digital Transformation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era digital. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan menganalisis 15 artikel ilmiah yang relevan dari tahun 2020–2026 yang diperoleh melalui Google Scholar dan SINTA. Data dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif melalui tahapan ekstraksi, kategorisasi, sintesis, dan interpretasi temuan penelitian untuk mengidentifikasi pola serta hubungan antarvariabel yang dikaji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM memiliki peran strategis sebagai strategic enabler dalam mengintegrasikan teknologi digital dengan pengembangan kompetensi karyawan. Praktik seperti *e-recruitment*, *e-learning*, *Human Resource Information System* (HRIS), serta data-driven HR terbukti mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kinerja karyawan. Namun, implementasi digitalisasi SDM masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kesenjangan kompetensi digital, resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan kesiapan organisasi dan infrastruktur teknologi. Selain itu, efektivitas manajemen SDM dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi digital, budaya organisasi yang adaptif, kepemimpinan transformasional, dan tingkat adopsi teknologi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan di era digital tidak hanya bergantung pada penggunaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara strategis dan holistik. Penelitian ini terbatas pada analisis 15 artikel yang bersumber dari Google Scholar dan SINTA dalam rentang tahun 2020–2026. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan basis data, periode publikasi, serta melakukan penelitian empiris untuk menguji hubungan antara praktik manajemen SDM digital dan produktivitas karyawan secara lebih mendalam.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Produktivitas Paryawan, Era Digital, Kompetensi Digital

How to Cite: Rusli. (2026). Peran Manajemen SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Era Digital. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (3), 2694-2709. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.5644>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan besar dalam kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat global, termasuk di Indonesia (Purba et al., 2025). Transformasi digital tidak hanya mengubah cara manusia berkomunikasi, tetapi juga mengubah pola kerja, sistem organisasi, serta tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan data dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), tingkat penetrasi internet di Indonesia telah mencapai lebih dari 77% pada tahun 2024, yang menunjukkan bahwa masyarakat semakin terintegrasi dengan teknologi digital (Firlana, 2025). Selain itu, laporan Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa kontribusi ekonomi digital terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) terus mengalami peningkatan setiap tahunnya (Putri et al., 2026). Namun demikian, di tengah kemajuan tersebut, masih terdapat kesenjangan yang cukup signifikan dalam kualitas SDM, khususnya dalam hal penguasaan keterampilan digital. BPS mencatat bahwa sebagian besar tenaga kerja Indonesia masih berada pada kategori keterampilan rendah hingga menengah, sementara kebutuhan industri saat ini menuntut keterampilan berbasis teknologi yang lebih kompleks (Asmoro et al., 2025). Kondisi ini menimbulkan tantangan serius bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peran manajemen SDM menjadi sangat krusial dalam menjembatani kesenjangan antara perkembangan teknologi dan kesiapan tenaga kerja, sehingga organisasi mampu tetap kompetitif di era digital.

Berbagai penelitian dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa manajemen SDM telah mengalami pergeseran paradigma dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang berorientasi pada penciptaan nilai (*value creation*) (Syahiruddin et al., 2025). Penelitian-penelitian terbaru mengungkapkan bahwa digitalisasi dalam manajemen SDM, seperti penggunaan *e-recruitment*, *e-performance appraisal*, serta platform pembelajaran digital (*e-learning*), terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Studi oleh World Bank (2023) menyatakan bahwa organisasi yang mengadopsi teknologi digital dalam pengelolaan SDM mengalami peningkatan produktivitas hingga 20–25% (Manurung et al., 2025). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa penggunaan *Human Resource Information System* (HRIS) dapat mempercepat proses pengambilan keputusan serta meningkatkan transparansi dalam pengelolaan karyawan. Namun demikian, literatur juga menyoroti adanya tantangan dalam implementasi digital HRM, seperti resistensi karyawan terhadap perubahan, keterbatasan kompetensi digital, serta kurangnya dukungan budaya organisasi yang adaptif terhadap teknologi (Witara, 2025). Beberapa penelitian juga menemukan bahwa tanpa strategi manajemen SDM yang tepat, digitalisasi justru dapat

menimbulkan stres kerja (*technostress*) yang berdampak negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya mengadopsi teknologi, tetapi juga memastikan kesiapan SDM melalui pengembangan kompetensi dan perubahan budaya kerja.

Berdasarkan fenomena sosial dan temuan empiris tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif peran manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era digital. Secara spesifik, penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi strategi-strategi manajemen SDM yang efektif dalam menghadapi transformasi digital, menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, serta mengevaluasi bagaimana penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam mengembangkan kebijakan SDM yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori manajemen SDM, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi dunia industri dan organisasi publik.

Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Q1: Bagaimana peran manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era digital?

Q2: Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era digital?

Sebagai bentuk kontribusi ilmiah, penelitian ini mengajukan argumentasi bahwa manajemen SDM di era digital harus dipandang sebagai *strategic enabler* yang berperan dalam mengintegrasikan teknologi dengan pengembangan kapasitas manusia. Dalam penelitian ini, variabel manajemen SDM didefinisikan sebagai serangkaian praktik pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perencanaan SDM, rekrutmen berbasis digital (*e-recruitment*), pelatihan dan pengembangan berbasis teknologi (*e-learning*), manajemen kinerja digital, serta pemanfaatan data dan analitik SDM (*HR analytics*) dalam pengambilan keputusan (Irawan, 2023). Sementara itu, variabel produktivitas karyawan didefinisikan sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan yang diukur melalui output kerja, kualitas hasil, ketepatan waktu, kemampuan adaptasi terhadap teknologi, serta kontribusi terhadap inovasi organisasi.

Lebih lanjut, penelitian ini juga mengembangkan suatu kerangka pemikiran bahwa hubungan antara manajemen SDM dan produktivitas karyawan tidak bersifat langsung, melainkan dipengaruhi oleh beberapa variabel *intervening*, seperti kompetensi digital, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, serta tingkat adopsi teknologi dalam organisasi. Kompetensi digital menjadi faktor penting karena karyawan yang memiliki kemampuan

teknologi yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan sistem kerja digital. Budaya organisasi yang adaptif juga berperan dalam mendorong penerimaan terhadap perubahan teknologi, sehingga proses transformasi dapat berjalan lebih efektif. Selain itu, kepemimpinan transformasional memiliki peran dalam memberikan motivasi, visi, serta dukungan kepada karyawan dalam menghadapi perubahan. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan perspektif baru bahwa keberhasilan manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas tidak hanya ditentukan oleh penggunaan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola faktor manusia secara holistik.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya integrasi antara teknologi dan manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan di era digital yang terus berkembang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menganalisis secara komprehensif peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era digital. Pendekatan ini dipilih karena mampu menghasilkan sintesis literatur yang sistematis, transparan, dan berbasis bukti empiris. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari artikel ilmiah terindeks SINTA dan Google Scholar dengan menggunakan kata kunci yang relevan, seperti *human resource management*, *employee productivity*, dan digital era. Literatur dibatasi pada rentang tahun 2020–2026 guna memastikan relevansi terhadap dinamika transformasi digital terkini.

Proses seleksi literatur dilakukan melalui penerapan kriteria inklusi dan eksklusi secara ketat, meliputi relevansi topik, kejelasan metodologi, serta ketersediaan artikel dalam bentuk full text, sehingga diperoleh 15 artikel yang layak dianalisis. Analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif melalui tahapan ekstraksi, kategorisasi, sintesis, dan interpretasi untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan kecenderungan temuan penelitian. Data selanjutnya diklasifikasikan ke dalam tema utama, yaitu praktik manajemen SDM, pemanfaatan teknologi digital, dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, serta disajikan dalam bentuk tabel komparatif. Untuk meningkatkan validitas temuan, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai hasil studi, sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih *robust* dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Proses dimulai dengan penetapan kriteria inklusi dan eksklusi. Publikasi yang diterbitkan antara tahun 2020 dan 2026 yang membahas tentang peran manajemen sdm dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era digital dimasukan ke dalam kriteria inklusi, sementara itu publikasi yang tidak relevan dengan dengan konteks peran manajemen sdm dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era digital dimasukkan ke dalam kriteria eksklusi.

INKLUSI VS EKSLUSI



Gambar 1. Inklusi VS Eksklusi

Dalam penelitian ini, kata kunci seperti “Peran Manajemen SDM,” “Meningkatkan Produktivitas Karyawan,” dan “Era Digital” digunakan untuk mencari literatur melalui basis data akaedemik seperti Google Scholar. Artikel yang dipilih setelah proses penyaringan akan dikumpulkan untuk analisis lebih lanjut.

Untuk melihat data dari setiap artikel, analisis tematik akan diterapkan. Analisis ini berkonsentrasi pada tema Peran Manajemen SDM, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Era Digital, dan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan untu meningkatkan produktivas karyawan. Hasil analisis ini akan disajikan dalam bentuk tabel untuk lebih mudah dilihat dan dibandingkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan dan meninjau lima belas jurnal yang relevan untuk menjawab dua pertanyaan penelitian ini tentang bagaimana peran manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era digital dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era digital. Metode *Systematic Literature Review* (SLR) digunakan dalam penelitian ini untuk menemukan dan menganalisis kebijakan yang telah diberlakukan selama periode 2020 hingga 2026.

Tabel 1. Masalah utama yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era digital

No	Judul Artikel	Penulis	Tahun	Hasil
1	Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital	Anjellie Dasviana Putri, Imam Wahyudi Nasution, Ansori, Muhammad Yusup	2026	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen SDM mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas, terutama melalui e-recruitment yang memperluas jangkauan dan mempercepat seleksi, serta e-learning yang mendukung pengembangan kompetensi secara fleksibel. Namun, tantangan muncul dalam pengelolaan generasi milenial dan Gen Z yang membutuhkan fleksibilitas kerja dan rentan terhadap tekanan mental. Selain itu, penerapan teknologi seperti AI meningkatkan produktivitas tetapi berisiko menimbulkan pengangguran dan kesenjangan kompetensi. Perubahan menuju sistem kerja hybrid dan fleksibel juga menuntut strategi manajemen SDM yang lebih adaptif. Secara keseluruhan, integrasi teknologi menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi di era digital (Putri et al., 2026).
2	Transformasi Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital: Sintesis Tantangan, Peluang, dan Agenda Masa Depan	Ella Mayasari	2026	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di era digital menghadapi tantangan utama berupa kesenjangan keterampilan digital, resistensi perubahan baik pada tingkat individu maupun organisasi, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta rendahnya kesiapan manajerial, terutama pada organisasi skala kecil dan menengah. Di sisi lain, era digital membuka peluang strategis melalui digitalisasi pengelolaan SDM, e-learning, upskilling dan reskilling, serta pemanfaatan kecerdasan buatan dalam pengembangan kompetensi. Peningkatan kompetensi digital terbukti berdampak pada kinerja, produktivitas, dan adaptasi organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan manajemen SDM ditentukan oleh integrasi teknologi dengan strategi pengembangan SDM secara komprehensif serta penguatan peran SDM sebagai mitra strategis organisasi. Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait integrasi kepemimpinan digital, budaya organisasi, kesiapan psikologis karyawan, serta perbedaan

				konteks antara negara berkembang dan maju (Mayasari, 2026).
3	Data Driven HR Practices sebagai Katalis Inovasi SDM pada Era Transformasi Digital	Alva Hadirat Perlindungan Gulo	2026	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Data-Driven HR Practices berperan penting dalam meningkatkan inovasi sumber daya manusia dan kapabilitas tenaga kerja di era digital. Pemanfaatan HR analytics dan big data terbukti mampu meningkatkan ketepatan rekrutmen, mempersonalisasi pelatihan, memprediksi kinerja karyawan, serta mengembangkan talent pipeline yang lebih adaptif. Selain itu, pendekatan berbasis data juga mendorong inovasi melalui otomatisasi proses dan pembentukan budaya kerja berbasis data, sehingga meningkatkan daya saing organisasi. Namun, implementasinya masih menghadapi tantangan seperti rendahnya literasi data praktisi HR, risiko bias algoritmik, dan isu etika dalam penggunaan data karyawan (Hadirat & Gulo, 2026).
4	E-Compensation Sebagai Inovasi Strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Digital: Pengaruh terhadap Produktivitas dan Kesejahteraan Karyawan	Sinta Larisa Devi, Alifia Nisatul Jannah, Zianah Fauziah, Layyia Luthfiana, Fara Farista Kumala P, Raully Sijabat	2025	Hasil penelitian dalam jurnal tersebut menunjukkan bahwa penerapan e-compensation sebagai bagian dari manajemen SDM digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Sistem kompensasi berbasis teknologi ini mampu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, serta kinerja karyawan karena prosesnya lebih transparan, adil, dan efisien. Selain itu, e-compensation juga membantu perusahaan mengurangi kesalahan administratif, mempercepat proses penggajian, serta memberikan akses informasi yang lebih mudah bagi karyawan. Dampaknya, karyawan menjadi lebih loyal, produktif, dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Devi et al, 2025).
5	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi	Jennatul Ma'wa, Anisah Choirunnisa, Muhammad Alkirom Wildan.	2025	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era digital. Hal ini dilakukan melalui pengembangan keterampilan digital, penempatan tenaga kerja yang sesuai, serta penerapan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi. Selain itu, dukungan manajemen dan pemanfaatan teknologi yang tepat juga mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Namun, terdapat beberapa tantangan seperti kesenjangan keterampilan digital dan resistensi terhadap perubahan yang perlu diatasi oleh organisasi (Ma et al., 2025).
6	Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi	Ahmad Gunawan, Amelia Sri Rizki, Tabina Farrah Anindya, Assyfa Putri Amalia,	2025	Penelitian ini menunjukkan bahwa digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan efisiensi dan keunggulan kompetitif organisasi. Namun, penerapannya masih menghadapi kendala karena banyak profesional HR yang belum siap dan cenderung enggan mengadopsi teknologi digital. Selain itu, terdapat kesenjangan keterampilan digital di berbagai negara, sehingga

		Winda Fara Setiani.		kompetensi digital termasuk penggunaan media sosial menjadi kebutuhan yang semakin penting. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa digitalisasi merupakan kebutuhan mendesak yang menuntut peningkatan kemampuan digital bagi SDM agar tetap relevan di era modern (Gunawan et al., 2025).
7	Transformasi Peran Sumber Daya Manusia di Era Digital: Pengaruh Kompetensi Digital dan Budaya Organisasi yang Adaptif terhadap Kinerja Manajer Sumber Daya Manusia	M. Pahlan, Iskandar Malian, Darwin Kesuma, Heri Fitriadi.	2025	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital dan budaya organisasi yang adaptif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajer SDM. Semakin tinggi kemampuan digital yang dimiliki, seperti pemanfaatan teknologi dan analisis data, maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan. Selain itu, budaya organisasi yang fleksibel, terbuka terhadap perubahan, dan responsif terhadap perkembangan juga turut mendukung peningkatan kinerja tersebut. Dengan demikian, kombinasi antara kompetensi digital dan budaya organisasi yang adaptif menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan peran manajer SDM sebagai mitra strategis di era digital, sehingga organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan keterampilan digital serta menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan adaptif (Pahlan et al, 2025).
8	Pengaruh Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi terhadap Produktivitas Karyawan di Cv. Dinamika Mitra Nusantara	Rezki Marwah Indah, Merta Kusuma.	2025	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa digitalisasi SDM dan keberagaman generasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Dinamika Mitra Nusantara. Secara parsial, digitalisasi SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, ditandai dengan nilai t hitung $3,480 > t$ tabel $1,682$ dan signifikansi $< 0,05$, sehingga semakin baik penerapan digitalisasi maka produktivitas karyawan meningkat. Demikian pula, keberagaman generasi juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $2,757 > t$ tabel $1,682$ dan signifikansi $< 0,05$, yang menunjukkan bahwa perbedaan generasi dapat meningkatkan kolaborasi dan kinerja jika dikelola dengan baik. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (F hitung $10,833 > F$ tabel $4,073$; sig $< 0,05$). Namun, kontribusi keduanya hanya sebesar $35,7\%$ terhadap produktivitas ($R^2 = 0,357$), sedangkan sisanya $64,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian (Indah, 2025).
9	Peran Penting Pengembangan Karyawan dalam Peningkatan Kinerja di Era Digital: Literature Review	Bernadin Firjatullah, Mirzam Arqy Ahmadi.	2025	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Melalui program pengembangan yang terstruktur, karyawan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta profesionalitas dalam bekerja sehingga dapat menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien. Berbagai temuan dalam studi literatur juga menegaskan bahwa terdapat hubungan positif dan

				signifikan antara pengembangan karyawan dengan kinerja, di mana semakin tinggi tingkat pengembangan yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan karyawan tidak hanya berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi, motivasi kerja, kepuasan, serta retensi karyawan. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan daya saing, mendorong inovasi, dan mempertahankan keberlanjutan organisasi di tengah dinamika era digital (Firjatullah & Ahmadi, 2025).
10	Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Terhadap Kinerja Karyawan	Ni Putu Kania Devya Prameswari & Acep Samsudin	2025	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) di era digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan dalam teknologi informasi, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta dapat berkolaborasi secara digital terbukti lebih produktif dan efisien dalam bekerja. Selain itu, pelatihan berbasis digital dan dukungan manajemen menjadi faktor penting dalam mengembangkan kompetensi tersebut. Pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan strategi manajemen yang tepat juga terbukti meningkatkan kinerja serta daya saing organisasi. Dengan demikian, investasi dalam peningkatan kompetensi digital SDM menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital secara optimal (Prameswari, 2025).
11	Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis terhadap Fokus Studi	Daris Itsar Samudra, Dwi Andre Vebriansyah, Agung Winarno	2025	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital mengalami perubahan besar akibat perkembangan teknologi seperti AI dan analitik data yang mampu meningkatkan efisiensi kerja. Fokus utama kajian terbagi menjadi empat bidang, yaitu administrasi SDM, employer branding, pengembangan SDM, serta rekrutmen dan seleksi, dengan pengembangan SDM sebagai aspek paling dominan. Hasilnya menegaskan bahwa peningkatan keterampilan digital, penerapan teknologi, serta strategi pengelolaan SDM yang adaptif sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Selain itu, employer branding dan proses rekrutmen yang efektif juga berperan dalam meningkatkan loyalitas serta kualitas karyawan. Secara keseluruhan, keberhasilan organisasi di era digital sangat ditentukan oleh kemampuan SDM dalam beradaptasi, berinovasi, dan memanfaatkan teknologi secara optimal (Samudra et al., 2025).
12	Transformasi Digital dalam	Syarifah Dina, Ramon	2025	Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dalam manajemen Sumber Daya Manusia

	Manajemen SDM: Tren dan Tantangan di Era Industri 4.0	Zamora, Lukmanul Hakim		(SDM) memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efisiensi dan produktivitas karyawan. Penerapan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), Human Resource Information System (HRIS), dan platform berbasis cloud terbukti mampu mempercepat proses rekrutmen, meningkatkan objektivitas dalam seleksi, serta mempermudah pengelolaan kinerja dan pelatihan karyawan secara lebih terstruktur dan berbasis data. Selain itu, penggunaan HR analytics dan sistem umpan balik berbasis AI memungkinkan perusahaan memantau serta meningkatkan kinerja karyawan secara real-time. Di sisi lain, digitalisasi juga mendukung pengembangan kompetensi melalui e-learning dan gamifikasi yang membuat proses pembelajaran lebih fleksibel dan menarik. Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan utama, seperti kompleksitas integrasi sistem, masalah skalabilitas teknologi, resistensi karyawan terhadap perubahan, serta risiko keamanan data dan privasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perencanaan yang matang, meningkatkan keterampilan digital karyawan melalui reskilling dan upskilling, serta memastikan keamanan data agar transformasi digital dapat berjalan optimal dan berkelanjutan (Dina et al, 2025).
13	Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital	Suryati Eko Putro	2024	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di era digital sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengadaptasi strategi SDM dengan perkembangan teknologi. Integrasi teknologi digital dalam manajemen SDM terbukti meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, namun menghadapi berbagai hambatan seperti faktor teknis, organisasional, dan budaya. Oleh karena itu, diperlukan dukungan budaya organisasi yang inovatif, peningkatan kompetensi digital karyawan, serta kesiapan infrastruktur agar implementasi strategi SDM digital dapat berjalan optimal dan meningkatkan daya saing organisasi (Putro, 2024).
14	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital	Mohamad Nur Husen, Ahmad Syahni, Rakhmawan Habibi	2024	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang adaptif terhadap perkembangan teknologi digital mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penerapan pelatihan digital, penggunaan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi, serta fleksibilitas kerja terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Selain itu, penguatan budaya organisasi yang mendukung transformasi digital turut mendorong karyawan menjadi lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan. Faktor kepemimpinan yang visioner dan komunikasi yang efektif juga berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan demikian, integrasi teknologi dalam strategi

				manajemen SDM menjadi kunci utama bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan di era digital (Husen et al, 2025).
15	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi	Saimin, Noor Salim, Enny Ariyanto, Erna Sofriana Imaningsih	2023	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, terutama di era digitalisasi. Meskipun teknologi terus berkembang, peran SDM tetap tidak tergantikan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) perlu berperan aktif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pengembangan kompetensi seperti pelatihan dan pendidikan, pemberian kompensasi yang layak baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, serta pemberian apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Dengan pengelolaan SDM yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi lebih kompetitif (Saimin et al, 2023).

Berdasarkan hasil sintesis terhadap 15 artikel yang dianalisis, pembahasan dalam penelitian ini tidak hanya berfokus pada identifikasi temuan, tetapi juga pada interpretasi mendalam mengenai hubungan antara praktik manajemen SDM dan peningkatan produktivitas karyawan di era digital. Secara umum, transformasi digital telah mengubah paradigma manajemen SDM dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang berorientasi pada penciptaan nilai (*value creation*) dalam organisasi.

Manajemen SDM berperan sebagai *strategic enabler* yang menjembatani integrasi antara teknologi digital dengan pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini terlihat dari berbagai praktik digital HR seperti *e-recruitment*, *e-learning*, *Human Resource Information System* (HRIS), serta penggunaan *HR analytics* yang mampu meningkatkan efisiensi proses kerja dan kualitas pengambilan keputusan (Putri et al., 2026; Samudra et al., 2025). Transformasi ini menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu, tetapi telah menjadi bagian integral dalam strategi pengelolaan SDM modern.

Peningkatan produktivitas karyawan di era digital tidak terlepas dari kemampuan organisasi dalam mengembangkan kompetensi digital karyawan. Sejumlah penelitian menegaskan bahwa kompetensi digital memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan (Prameswari, 2025; Pahlán et al., 2025). Karyawan yang memiliki kemampuan dalam teknologi informasi, analisis data, serta kolaborasi digital cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu bekerja secara lebih efektif. Oleh karena itu, program pengembangan seperti *upskilling* dan *reskilling* menjadi strategi penting dalam memastikan kesiapan tenaga kerja menghadapi transformasi digital (Mayasari, 2026).

Pembahasan ini juga mengungkap bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM tidak selalu berjalan tanpa hambatan. Salah satu tantangan utama adalah adanya kesenjangan kompetensi digital (*digital skill gap*) yang masih cukup tinggi, terutama pada organisasi yang belum memiliki sistem pelatihan yang terstruktur (Gunawan et al., 2025). Kesenjangan ini menyebabkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan berbasis teknologi dengan kemampuan karyawan, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas apabila tidak segera diatasi. Resistensi terhadap perubahan juga menjadi faktor krusial yang mempengaruhi keberhasilan implementasi digitalisasi SDM. Resistensi ini dapat muncul dalam bentuk ketidakmauan karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi baru, ketakutan terhadap otomatisasi, maupun kekhawatiran terhadap kehilangan pekerjaan (Dina et al., 2025). Dalam hal ini, peran kepemimpinan transformasional menjadi sangat penting untuk memberikan arah, motivasi, serta dukungan psikologis kepada karyawan agar mampu menerima dan beradaptasi dengan perubahan.

Budaya organisasi yang adaptif juga menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan manajemen SDM di era digital. Budaya yang terbuka terhadap inovasi, fleksibel, serta mendukung pembelajaran berkelanjutan terbukti mampu mempercepat proses adopsi teknologi dan meningkatkan kinerja organisasi (Pahlan et al., 2025; Putro, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh lingkungan organisasi yang mendukung perubahan.

Selanjutnya, penerapan pendekatan berbasis data dalam manajemen SDM (*data-driven HR*) juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pemanfaatan *HR analytics* memungkinkan organisasi untuk melakukan pengambilan keputusan yang lebih akurat dan berbasis bukti, seperti dalam proses rekrutmen, evaluasi kinerja, serta perencanaan pengembangan karyawan (Hadirat & Gulo, 2026). Dengan demikian, manajemen SDM tidak lagi bersifat intuitif, tetapi lebih strategis dan terukur. Selain faktor internal organisasi, aspek kesejahteraan karyawan juga turut berkontribusi terhadap produktivitas. Penerapan sistem kompensasi berbasis digital (*e-compensation*) terbukti mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan (Devi et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen SDM yang memperhatikan aspek kesejahteraan dan keadilan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi.

Pembahasan ini juga mengonfirmasi bahwa hubungan antara manajemen SDM dan produktivitas karyawan tidak bersifat langsung, melainkan dipengaruhi oleh berbagai variabel intervening. Faktor-faktor seperti kompetensi digital, budaya organisasi, kepemimpinan, serta kesiapan teknologi saling berinteraksi dalam menentukan keberhasilan implementasi strategi

SDM di era digital (Indah, 2025; Husen et al., 2025). Dengan kata lain, peningkatan produktivitas merupakan hasil dari sinergi antara teknologi dan pengelolaan manusia yang efektif. Analisis ini memperkuat argumentasi bahwa manajemen SDM di era digital harus dipandang sebagai sistem yang terintegrasi dan holistik. Organisasi tidak cukup hanya mengadopsi teknologi, tetapi juga perlu memastikan kesiapan sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi, penguatan budaya organisasi, serta kepemimpinan yang adaptif. Dengan pendekatan tersebut, organisasi dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di tengah dinamika perubahan teknologi yang semakin cepat.

Implikasi dari penelitian ini menegaskan bahwa organisasi perlu mengembangkan strategi manajemen SDM yang adaptif dan berkelanjutan, melalui investasi pada pengembangan kompetensi digital, penguatan budaya organisasi yang inovatif, serta penerapan kepemimpinan yang visioner. Dengan pendekatan tersebut, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di era digital yang dinamis.

DISKUSI

Berdasarkan sintesis terhadap 15 artikel, manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital telah bergeser dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis sebagai *strategic enabler* yang mengintegrasikan teknologi dengan pengelolaan manusia, melalui penerapan *e-recruitment*, *e-learning*, *Human Resource Information System (HRIS)*, serta *data driven HR* yang terbukti meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pengambilan keputusan, sekaligus mendorong peningkatan produktivitas karyawan yang sangat dipengaruhi oleh kompetensi digital, sehingga program *upskilling* dan *reskilling* menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi; namun demikian, implementasi digitalisasi SDM masih menghadapi berbagai tantangan seperti kesenjangan kompetensi digital (*digital skill gap*), resistensi terhadap perubahan, keterbatasan kesiapan organisasi dan infrastruktur teknologi, serta budaya organisasi yang belum adaptif dan kurangnya kepemimpinan transformasional, sehingga keberhasilan peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada adopsi teknologi, tetapi juga pada sinergi antara faktor manusia, budaya organisasi, kepemimpinan visioner, serta sistem manajemen yang adil dan transparan, yang secara keseluruhan menegaskan bahwa produktivitas karyawan merupakan hasil dari integrasi holistik antara teknologi digital dan pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap 15 artikel yang dikaji, penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era digital. Peran tersebut tidak lagi terbatas pada fungsi administratif, melainkan telah berkembang menjadi *strategic enabler* yang mampu mengintegrasikan teknologi digital dengan pengembangan kapasitas dan kompetensi karyawan. Melalui praktik seperti *e-recruitment*, *e-learning*, *Human Resource Information System* (HRIS), serta pemanfaatan *data-driven* HR, manajemen SDM terbukti mampu meningkatkan efisiensi kerja, kualitas pengambilan keputusan, serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini menemukan bahwa peningkatan produktivitas karyawan di era digital tidak hanya ditentukan oleh tingkat adopsi teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung yang bersifat multidimensional. Kompetensi digital karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan implementasi teknologi dalam pekerjaan. Selain itu, budaya organisasi yang adaptif, kepemimpinan transformasional, serta kesiapan infrastruktur dan sistem teknologi juga memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas manajemen SDM.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa terdapat berbagai tantangan yang masih dihadapi dalam implementasi manajemen SDM berbasis digital, seperti kesenjangan keterampilan digital (*digital skill gap*), resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan kesiapan organisasi. Tantangan-tantangan ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya merupakan perubahan teknologi, tetapi juga perubahan mindset dan budaya kerja yang memerlukan pendekatan manajerial yang komprehensif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara manajemen SDM dan produktivitas karyawan bersifat tidak langsung, melainkan dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor seperti kompetensi digital, budaya organisasi, kepemimpinan, dan tingkat adopsi teknologi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara holistik dengan mengintegrasikan aspek teknologi dan aspek manusia secara seimbang.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, kajian hanya didasarkan pada 15 artikel yang memenuhi kriteria inklusi sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan seluruh perkembangan penelitian mengenai manajemen SDM dan produktivitas karyawan di era digital. Kedua, sumber literatur yang digunakan terbatas pada Google Scholar dan SINTA dengan rentang publikasi tahun 2020–2026. Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* sehingga temuan yang dihasilkan bersifat sintesis konseptual dan

belum diuji secara empiris pada organisasi tertentu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan basis data, menambah jumlah literatur yang dianalisis, serta melakukan penelitian empiris untuk menguji hubungan antara praktik manajemen SDM digital dan produktivitas karyawan dalam berbagai konteks organisasi.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk mengembangkan strategi manajemen SDM yang adaptif terhadap transformasi digital melalui peningkatan kompetensi digital karyawan secara berkelanjutan, seperti program *upskilling* dan *reskilling*, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi seperti HRIS, *e-learning*, dan *data-driven* HR guna meningkatkan efisiensi dan kualitas pengambilan keputusan. Selain itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang inovatif dan adaptif, didukung oleh kepemimpinan transformasional yang mampu mendorong perubahan serta meminimalkan resistensi karyawan terhadap teknologi. Di sisi lain, penting bagi organisasi untuk memastikan kesiapan infrastruktur teknologi dan memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan melalui sistem yang transparan dan adil agar produktivitas dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmoro, R. S., Amelia, R. P., Sawitri, S., & Sundari, S. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Rendahnya Kualitas SDM dan Peningkatan PHK di Era Digital 4.0. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(5), 1882-1889. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v4i5.10638>
- Devi, S. L., Jannah, A. N., Fauziah, Z., Luthfiana, L., Kumala, F. F., & Sijabat, R. (2025). *E-Compensation sebagai Inovasi Strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Digital: Pengaruh terhadap Produktivitas dan Kesejahteraan Karyawan*. 2(3), 2233–2243. <https://doi.org/https://doi.org/10.62207/3zjr2b06>
- Firjatullah, B., & Ahmadi, M. A. (2025). Peran Penting Pengembangan Karyawan dalam Peningkatan Kinerja di Era Digital: *Literature Review*. 3(2), 74–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.60023/e5aybt70>
- Firlana, H. (2025). Dampak Transformasi Digital terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik Indonesia: The Impact of Digital Transformation on Human Resource Management in Indonesian Public Sector. *Tematics: Technology Management and Informatics Research Journals*, 7(1), 49-59. <https://doi.org/https://doi.org/10.52617/tematics.v7i1.714>
- Gunawan, A., Rizki, A. S., Anindya, T. F., Amalia, A. P., & Setiani, W. F. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 262-272. <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i1.662>
- Gulo, A. H. P. (2026). Data Driven HR Practices Sebagai Katalis Inovasi SDM pada Era Transformasi Digital. *Jurnal Ekonomi (LIKUID)*, 2(01), 72-78. <https://doi.org/https://doi.org/10.70404/likuid.v2i01.551>

- Husen, M. N., Syahni, A., & Habibi, R. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *01(01)*. <https://ejournal.stiesbabussalam.ac.id/index.php/istifada/article/view/112>
- Indah, K. (2025). Pengaruh Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi terhadap Produktivitas Karyawan di CV. *Dinamika Mitra Nusantra*. 6(2), 933–945. <https://doi.org/https://doi.org/10.36085/jems.v6i2.8389>
- Irawan, E. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Elektronik: Studi Literatur. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JIMAK)*, 3 (3). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jimak.v3i3.2097>
- Pahlan, M., Malian, I., Kesuma, D., & Fitriadi, H. (2025). Transformasi Peran Sumber Daya Manusia di Era Digital: Pengaruh Kompetensi Digital dan Budaya Organisasi yang Adaptif terhadap Kinerja Manajer Sumber Daya Manusia. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 1152-1161. <https://doi.org/https://doi.org/10.59086/jam.v4i2.953>
- Ma, J., Choirunnisa, A., & Wildan, M. A. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi. 4(2), 3633–3638. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.6259>
- Manurung, M. P., Nasution, P. A., Rambe, R., & Hidayat, N. (2025). Strategi Pengembangan Human Capital untuk Meningkatkan Daya Saing Ekonomi di Era Digital. 4(4), 1074–1082. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3569>
- Mayasari, E. (2026). Transformasi Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital: Sintesis Tantangan, Peluang, dan Agenda Masa Depan. 5(1), 257–270. <https://doi.org/10.55123/mamen.v5i1.7511>
- Prameswari, N. P. K. D., & Samsudin, A. (2025). Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Era Digital terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinabis*, 1(6), 1619-1625. <https://doi.org/https://jsinabis.upnjatim.ac.id/index.php/jsinabis/article/view/371>
- Purba, D. S., Permatasari, P. D., Tanjung, N., Rahayu, P., Fitriani, R., & Wulandari, S. (2025). Analisis Perkembangan Ekonomi Digital dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 10(1).
- Putri, A. D., Nasution, I. W., & Yusup, M. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. 5(1), 4944–4953. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.5695>
- Putro, S. E. (2024). Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. 1(3), 402–420. <https://doi.org/https://doi.org/10.62207/fh29cd57>
- Dina, S., Zamora, R., & Hakim, L. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen SDM: Tren dan Tantangan di Era Industri 4.0. <http://repository.unrika.ac.id/handle/123456789/583>
- Saimin, S., Salim, N., Ariyanto, E., & Imaningsih, E. S. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 260-268. <https://doi.org/https://doi.org/10.52644/joeb.v12i1.126>
- Samudra, D. I., Vebriansyah, D. A., & Winarno, A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis terhadap Fokus Studi. *Jurnal Niara*, 18(2), 426-442. <https://doi.org/https://doi.org/10.31849/14k37p28>
- Witara, K. (2025). Pengaruh Implementasi Artificial Intelligence dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja dan Produktivitas: Systematic Literature Review (SLR). *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, 3(4), 122-141. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jrime.v3i4.3550>