



PENGARUH PROSEDUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEKERJA DI ERA DIGITAL

¹Frizcha Afrillya Laffaysza, ²Riya Titi Kusumadewi, ³Nazwa
Na'imatus Sahira, ⁴Rafika Meilia Sari

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali
Rahmatullah, Tulungagung

E-mail: ¹Friskaaffrilya@gmail.com, ²titiriyaa0@gmail.com,
³nazwanaimatussahira26@gmail.com, ⁴rafikameilia@uinsatu.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of human resource management (HRM) procedures on employee performance in the digital era. Developments in information technology such as artificial intelligence, big data, and digital systems have driven a transformation in HRM practices, shifting from primarily administrative to more strategic and technology-based. This study used a quantitative approach with explanatory research methods to examine the relationship between HRM procedures as the independent variable and employee performance as the dependent variable. The results indicate that digital-based HRM procedures have a positive and significant impact on employee performance. This is evident in the increased effectiveness of digital recruitment, the quality of e-learning-based training, the objectivity of digital performance assessments, and the efficiency of internal communication through digital platforms. Furthermore, employee performance in the digital era is measured not only by work output but also by technological adaptability, collaboration, and work flexibility. These findings confirm that digitizing HRM procedures can improve employee productivity, efficiency, and work quality. However, the success of digitalization implementation is greatly influenced by organizational readiness, employee digital competence, leadership support, and an adaptive organizational culture. Therefore, organizations need to optimize the use of technology in every HRM process to sustainably improve employee performance in the digital era.*

Keywords: *human resource management; HR procedures; employee performance; digital era; HR digitalization*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh prosedur manajemen sumber daya manusia (MSDM) terhadap kinerja pekerja di era digital. Perkembangan teknologi informasi seperti kecerdasan buatan, big data, dan sistem digital telah mendorong transformasi dalam praktik MSDM, yang sebelumnya bersifat administratif menjadi lebih strategis dan berbasis teknologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research untuk menguji hubungan antara prosedur MSDM sebagai variabel independen dan kinerja pekerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur MSDM berbasis digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal ini terlihat dari peningkatan efektivitas rekrutmen digital, kualitas pelatihan berbasis e-learning, objektivitas penilaian kinerja digital, serta efisiensi komunikasi internal melalui platform digital. Selain itu, kinerja pekerja di era digital tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga kemampuan adaptasi teknologi, kolaborasi, dan fleksibilitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa digitalisasi prosedur MSDM mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan. Namun demikian, keberhasilan implementasi digitalisasi sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, kompetensi digital pekerja, serta dukungan kepemimpinan dan budaya organisasi yang adaptif. Oleh karena itu, organisasi perlu mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam setiap proses MSDM untuk meningkatkan kinerja pekerja secara berkelanjutan di era digital.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia; prosedur MSDM; kinerja pekerja; era digital;; digitalisasi SDM

1. LATAR BELAKANG

Sejumlah aspek kehidupan manusia, termasuk tempat kerja dan organisasi, telah mengalami perubahan substansial sebagai akibat dari pertumbuhan pesat teknologi informasi dan komunikasi. Kecerdasan buatan, big data, komputasi awan, dan otomatisasi hanyalah beberapa terobosan yang muncul di era digital dan secara radikal mengubah cara bisnis beroperasi dan cara pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Selain membuka kemungkinan baru, pergeseran ini menimbulkan hambatan yang sulit bagi bisnis yang ingin meningkatkan kinerja karyawan secara sukses dan jangka panjang. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia telah berkembang menjadi fungsi strategis yang penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan, bukan hanya sekadar tugas administratif. Perencanaan tenaga kerja, perekrutan, pelatihan, pengembangan, peninjauan kinerja, dan rencana penggajian hanyalah beberapa praktik manajemen SDM yang perlu diubah untuk memenuhi tuntutan era digital. Untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi karyawan, organisasi harus mengintegrasikan teknologi ke dalam semua proses manajemen SDM.

Karakteristik pekerjaan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh angkatan kerja juga telah terpengaruh oleh perubahan di tempat kerja era digital. Selain keahlian teknis, pekerja harus fleksibel, memiliki kemampuan digital, dan mampu bekerja sama secara virtual. Menurut penelitian, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi digital, terutama dalam hal meningkatkan hasil dan produktivitas. Ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan akan menurun jika praktik manajemen SDM tidak mempertimbangkan pengembangan kompetensi digital. Selain itu, penggunaan teknologi dalam proses manajemen SDM seperti platform pelatihan daring, alat penilaian kinerja digital, dan alat Informasi Sumber Daya Manusia telah muncul sebagai kebutuhan penting dalam bisnis kontemporer. Kualitas pengambilan keputusan manajerial ditingkatkan oleh solusi-solusi ini, yang membuat prosedur manajemen SDM lebih terlihat, lebih cepat, dan lebih akurat. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi manajemen dalam manajemen SDM meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Namun, terdapat sejumlah hambatan terhadap transformasi digital dalam manajemen SDM, termasuk keengganan organisasi untuk menggunakan teknologi, keengganan untuk berubah, dan kurangnya kompetensi digital. Oleh karena itu, pendekatan metodis yang berpusat pada

pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk prosedur manajemen SDM yang efisien guna mengatasi tantangan-tantangan ini. Mengembangkan kepemimpinan visioner, memperkuat budaya perusahaan yang adaptif, dan memperluas pelatihan berbasis digital adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan.

Namun, kemajuan teknologi digital juga menuntut modifikasi pada proses evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja kini mencakup proses, kerja tim, dan fleksibilitas selain hasil kerja. Akibatnya, perusahaan harus menciptakan proses peninjauan kinerja yang lebih menyeluruh dan berbasis data. Hal ini penting untuk menjamin bahwa kinerja karyawan dapat diukur secara tepat dan tidak bias. Meningkatkan kinerja karyawan juga sangat bergantung pada peran kepemimpinan dalam menerapkan praktik manajemen SDM di era digital. Manajemen SDM akan lebih sukses bagi para pemimpin yang dapat menggunakan teknologi, mendorong inovasi, dan mengembangkan komunikasi yang baik. Meningkatkan kinerja karyawan di era digital juga sangat bergantung pada budaya organisasi yang mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses pengelolaan personel di dalam suatu organisasi, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam perkembangan terkini, SDM bukan lagi hanya fungsi administratif, tetapi telah berubah menjadi fungsi strategis yang berperan dalam memperkuat daya saing organisasi. Karena penggunaan teknologi dalam prosedur manajemennya, SDM mengalami perubahan signifikan di era digital. Organisasi mengadopsi teknologi seperti kecerdasan buatan, big data, dan sistem informasi SDM dalam berbagai tugas, termasuk perekrutan, pelatihan, dan penilaian kinerja, sebagai hasil dari transformasi digital. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mendukung kesuksesan perusahaan, SDM perlu fleksibel, kreatif, dan berbasis

teknologi. Saat ini konsep MSDM harus berubah dari sistem administratif lama menjadi manajemen berbasis teknologi di era digital. Dengan memanfaatkan aplikasi digital, big data, kecerdasan buatan (AI), dan komputasi awan, digitalisasi merevolusi proses perekrutan, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier. Armstrong & Taylor (2020) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kecepatan, akurasi, dan fleksibilitas prosedur manajemen SDM, perusahaan harus menyertakan teknologi digital.

Selain itu, evolusi SDM di era digital menyoroti strategi yang berpusat pada karyawan, di mana bisnis memprioritaskan kesejahteraan dan pengalaman kerja karyawan di samping produktivitas. Perubahan ini menunjukkan betapa pentingnya SDM dalam menciptakan tempat kerja yang produktif dan berkelanjutan. SDM telah berubah secara signifikan dari waktu ke waktu dikarenakan digitalisasi. Teknologi informasi telah merevolusi proses perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karier dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi didorong oleh pergeseran ini untuk menerapkan platform pengambilan keputusan tenaga kerja yang lebih fleksibel, mudah beradaptasi, dan berbasis data. Menurut studi terbaru, digitalisasi SDM meningkatkan kecepatan pengambilan keputusan organisasi, akurasi data, dan efisiensi administratif.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), kecerdasan buatan, analitik SDM, dan platform digital lainnya telah secara fundamental mengubah praktik SDM di era digital. Organisasi dapat mengotomatiskan proses administratif melalui digitalisasi, yang mengurangi kesalahan manusia dan meningkatkan efisiensi.

Beberapa prosedur MSDM utama yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja meliputi:

1. Metode Digital untuk Perekrutan dan Seleksi Platform daring, algoritma penyaringan, dan sistem pelacakan pelamar semuanya digunakan dalam perekrutan berbasis digital. Metode ini mempercepat proses pencarian pelamar yang sesuai dengan persyaratan organisasi. Menurut penelitian, praktik perekrutan digital meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan membuat proses seleksi lebih terukur dan objektif.
2. Metode Digital untuk Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dapat mempelajari keterampilan baru secara fleksibel dengan pelatihan berbasis e-learning. Mengingat kecepatan perkembangan teknologi, paradigma ini sangat relevan.

Penelitian menunjukkan bahwa produktivitas dan fleksibilitas pekerja dipengaruhi secara positif oleh pengembangan kompetensi digital.

3. Prosedur untuk Evaluasi Kinerja Digital Pemantauan waktu nyata, umpan balik cepat, dan evaluasi berbasis data dimungkinkan oleh evaluasi kinerja berbasis sistem digital. Dengan membantu perusahaan dalam menilai kinerja pekerja secara objektif, teknologi ini meningkatkan motivasi kerja.
4. Prosedur Komunikasi Digital Internal: Penggunaan platform digital untuk kolaborasi mempercepat koordinasi staf dan meningkatkan produktivitas, terutama dalam pengaturan kerja jarak jauh dan hibrida. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh taktik SDM dalam situasi kerja jarak jauh, menurut penelitian terbaru.

Penggunaan internet, otomatisasi, kecerdasan buatan, dan teknologi informasi dalam aktivitas organisasi mendefinisikan era digital. Dalam teorinya tentang Revolusi Industri Keempat, digitalisasi mengubah struktur organisasi, kompetensi tenaga kerja, dan pola kerja. Modifikasi ini berdampak pada: Fleksibilitas kerja (kerja jarak jauh/hibrida) Kerja sama daring Otomatisasi tugas administratif Pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang didelegasikan oleh perusahaan. Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh praktik SDM yang efisien. Evaluasi digital meningkatkan produktivitas, pelatihan meningkatkan kompetensi, dan perekrutan yang tepat menciptakan staf yang berkualitas. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh prosedur SDM seperti pelatihan, tinjauan kinerja, dan program penghargaan.

Dengan demikian, semakin baik prosedur MSDM yang diterapkan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pekerja, terutama jika didukung kemampuan adaptasi digital.

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan pembahasan diatas, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research (penelitian penjelasan). Pendekatan

kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara statistik. Metode explanatory digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara prosedur manajemen sumber daya manusia sebagai variabel bebas (X) dan kinerja pekerja di era digital sebagai variabel terikat (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian tersebut temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh praktik SDM yang didigitalisasi. Efektivitas rekrutmen digital, peningkatan kualitas pelatihan daring, evaluasi kinerja berbasis data, dan komunikasi internal yang lancar melalui platform digital adalah beberapa indikasi utama yang membuktikan hal ini. Studi ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital dalam praktik SDM tidak hanya menyederhanakan pekerjaan administratif tetapi juga meningkatkan standar manajemen tenaga kerja. Pemberi kerja dapat merekrut kandidat yang lebih berkualitas untuk posisi mereka berkat digitalisasi dalam proses perekrutan, yang mempercepat dan meningkatkan objektivitas. Selain itu, pelatihan berbasis e-learning memberi karyawan kebebasan untuk meningkatkan kemampuan mereka tanpa mengganggu tugas pekerjaan utama mereka. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berbasis digital mendorong penilaian yang lebih transparan, terukur, dan akurat. Dalam konteks era digital, kinerja pekerja tidak lagi hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari kolaborasi, adaptasi, dan kemampuan memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan. Ini sejalan dengan pandangan bahwa MSDM telah bergeser dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang mendukung daya saing organisasi.

Komunikasi internal berbasis platform digital terbukti mempercepat koordinasi antarpegawai, terutama pada pola kerja jarak jauh dan hybrid. Kondisi ini membuat pekerja lebih mudah merespons tugas, berbagi informasi, dan menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Dengan demikian, prosedur MSDM yang baik di era digital berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja pekerja. Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperkuat penggunaan teknologi dalam setiap proses MSDM. Perusahaan juga perlu meningkatkan kompetensi digital pekerja agar mereka mampu beradaptasi dengan sistem kerja modern. Selain itu,

kepemimpinan yang visioner dan budaya organisasi yang adaptif menjadi faktor penting agar digitalisasi MSDM benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi SDM dapat mempercepat pemrosesan data karyawan, mengurangi beban administratif pada tim SDM, dan meningkatkan pengambilan keputusan. Selain itu, penggunaan teknologi digital membantu karyawan beradaptasi dengan pengaturan kerja jarak jauh atau hibrida yang semakin umum di era digital. Lebih lanjut, sejumlah studi telah menunjukkan bahwa hubungan antara digitalisasi SDM dan kinerja karyawan diperkuat oleh kemampuan digital dan budaya perusahaan yang adaptif. Pada saat yang sama, pekerja memperoleh akses yang lebih luas terhadap pelatihan, umpan balik, dan koordinasi kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

Tabel 1.1 Praktik SDM Digital

Aspek MSDM digital	Temuan utama	Dampak pada kinerja
Rekrutmen dan seleksi digital	Proses lebih cepat dan objektif talenta+1	Kualitas tenaga kerja meningkat
Pelatihan daring	Fleksibel dan mudah diakses siberpublisher+1	Kompetensi pekerja meningkat
Penilaian kinerja digital	Data lebih akurat dan transparan journal.ipm2kpe.or+1	Motivasi dan produktivitas naik
Komunikasi digital internal	Koordinasi lebih efisien jobseeker+1	Kerja sama tim membaik

Temuan ini menunjukkan bahwa praktik SDM digital kini menjadi alat strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan, bukan hanya sekadar alat administratif. Dalam hal ini, perusahaan yang berhasil menggunakan teknologi SDM biasanya memiliki prosedur kerja yang lebih produktif, responsif, dan berorientasi pada hasil. Hal ini mendukung gagasan bahwa, di era digital, SDM modern harus menyesuaikan diri dengan perubahan

kebiasaan kerja dan kebutuhan teknologi. Karena perusahaan dapat menemukan pelamar dengan lebih cepat dan tepat, perekrutan digital membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, pelatihan berbasis e-learning memudahkan karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi baru dengan memberi mereka kesempatan untuk meningkatkan keterampilan tanpa dibatasi oleh waktu atau lokasi. Dengan pendekatan ini, karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses di tempat kerja digital.

Data dapat dilacak secara real-time dan didokumentasikan secara menyeluruh, tinjauan kinerja berbasis digital dapat meningkatkan objektivitas evaluasi. Hal ini memungkinkan pekerja untuk mendapatkan umpan balik lebih cepat, yang memungkinkan peningkatan kinerja yang lebih cepat. Selain itu, komunikasi digital internal meningkatkan kerja tim, terutama dalam pengaturan kerja jarak jauh dan hibrida, yang kini menjadi komponen penting dari bisnis kontemporer.

Pada aspek rekrutmen dan seleksi, pemanfaatan teknologi digital memungkinkan organisasi menjaring kandidat secara lebih cepat dan objektif. Proses seleksi yang berbasis sistem digital membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi. Kondisi ini pada akhirnya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang masuk ke dalam organisasi dan berdampak positif terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan.

Pada aspek pelatihan dan pengembangan, platform pembelajaran daring memberikan fleksibilitas bagi pekerja untuk meningkatkan keterampilan tanpa terikat ruang dan waktu. Hal ini sangat relevan dalam era digital yang menuntut pekerja memiliki kemampuan adaptif, literasi teknologi, dan kesiapan menghadapi perubahan. Dengan adanya pelatihan berbasis digital, pekerja dapat meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

Selanjutnya, pada aspek penilaian kinerja, sistem digital memungkinkan evaluasi dilakukan secara lebih objektif, cepat, dan berbasis data. Penilaian yang transparan memberikan umpan balik yang lebih jelas kepada pekerja sehingga mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Di samping itu, penggunaan data real-time dalam evaluasi kinerja memperkuat akuntabilitas manajerial dan mengurangi bias dalam proses penilaian.

Komunikasi internal berbasis digital juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pekerja. Platform komunikasi daring mempermudah koordinasi antarpegawai, terutama dalam lingkungan kerja jarak jauh dan kerja hibrida. Efektivitas komunikasi yang lebih tinggi mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, mempercepat penyelesaian pekerjaan, dan memperkuat kerja sama tim.

Namun demikian, keberhasilan digitalisasi prosedur MSDM tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada kesiapan organisasi dan kompetensi digital pekerja. Organisasi yang belum memiliki budaya adaptif cenderung mengalami hambatan dalam implementasi sistem digital. Oleh karena itu, peningkatan literasi digital, penguatan kepemimpinan yang visioner, serta pembentukan budaya organisasi yang inovatif menjadi prasyarat penting bagi optimalisasi kinerja pekerja di era digital.

Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dalam memperluas pemahaman mengenai hubungan antara digitalisasi prosedur manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan kinerja pekerja di era digital. Berbeda dari kajian MSDM yang masih menekankan fungsi administratif, penelitian ini menegaskan bahwa prosedur MSDM digital memiliki peran strategis dalam membentuk produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja pekerja.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat gagasan bahwa digitalisasi MSDM bukan sekadar alat pendukung operasional, tetapi merupakan mekanisme organisasi yang memengaruhi kinerja melalui empat aspek utama, yaitu rekrutmen dan seleksi digital, pelatihan berbasis daring, penilaian kinerja digital, dan komunikasi internal berbasis platform digital. Temuan ini menambah bukti bahwa kinerja pekerja di era digital perlu dipahami secara lebih luas, tidak hanya dari output kerja, tetapi juga dari kemampuan adaptasi teknologi, kolaborasi virtual, dan fleksibilitas kerja.

Dari sisi empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas prosedur MSDM digital sangat ditentukan oleh kesiapan organisasi, kompetensi digital pekerja, dukungan kepemimpinan, dan budaya organisasi yang adaptif. Artinya, kontribusi penelitian ini tidak hanya menjelaskan bahwa digitalisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi juga mengidentifikasi faktor pendukung yang menentukan keberhasilan implementasinya dalam organisasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa prosedur manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja di era digital. Pengaruh tersebut terlihat melalui peningkatan efisiensi kerja, kualitas seleksi tenaga kerja, efektivitas pelatihan, objektivitas evaluasi, dan kelancaran komunikasi organisasi. Dengan demikian, penerapan prosedur MSDM yang berbasis digital merupakan kebutuhan strategis bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja pekerja secara berkelanjutan.

Selain itu, digitalisasi dalam proses MSDM mampu membantu organisasi menciptakan sistem kerja yang lebih cepat, fleksibel, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Penggunaan platform digital dalam proses rekrutmen, pelatihan daring, penilaian kinerja berbasis data, serta komunikasi internal terbukti mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pekerja. Di era digital, kinerja pekerja tidak hanya diukur dari hasil kerja semata, tetapi juga dari kemampuan beradaptasi dengan teknologi, kemampuan bekerja sama secara virtual, dan fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Namun demikian, keberhasilan penerapan digitalisasi MSDM sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, kompetensi digital pekerja, dukungan kepemimpinan, serta budaya organisasi yang inovatif dan adaptif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus meningkatkan pengembangan kompetensi digital pekerja dan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam setiap proses MSDM agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul, produktif, dan mampu bersaing di era digital secara berkelanjutan.

6. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, organisasi disarankan untuk terus meningkatkan pemanfaatan teknologi digital dalam setiap proses manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen hingga evaluasi kinerja. Perusahaan juga perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi digital kepada pekerja agar mampu beradaptasi dengan perubahan sistem kerja modern. Selain itu, pimpinan organisasi diharapkan mampu membangun budaya kerja yang inovatif, fleksibel, dan mendukung transformasi digital sehingga penerapan MSDM berbasis digital dapat berjalan secara optimal. Bagi

peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan digital, budaya organisasi, atau kepuasan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Al Mahzeni, N., & Singh, S.K. (2016). Competing through Employee Engagement: A Proposed Framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65, 831-843.
- Anas nur mahmudah. (2024). Optimalisasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Anshori, M., & Iswanti, S. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1*. Airlangga University Press.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page
- Arya Satya Pratama, Suci Maela Sari, Maila Faiza Hj, Moh Badwi, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108–123.
- Daris itsar dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis terhadap Fokus Studi. (2025). *Jurnal Niara*, 18(2), 426-442.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Cengage Learning
- Mohamad nur husein dkk, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Digital, Vol. 1 No. 01 (2025): ISTIFADA : Jurnal Ekonomi Dan Lembaga Keuangan Syariah
- 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
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Crown Business