



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital

Amelia Indri Syahrani¹, Anggi Khoiriyah Putri², Audria Sharon³, Virza Ratna Diani⁴, Zhika Nur Cahyani⁵, Wustari L Mangundjaya⁶

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, 202210515234@mhs.ubharajaya.ac.id

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, 202210515115@mhs.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, 202110515156@mhs.ubharajaya.ac.id

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, 202201515196@mhs.ubharajaya.ac.id

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, 202210515112@mhs.ubharajaya.ac.id

⁶Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: *In the digital era, human resource management (HRM) faces significant challenges and opportunities in improving employee performance. The phenomenon of rapid technological change forces organizations to adopt innovative strategies, both through digitization and employee competency development. The main issues faced include adaptation to new technologies, meeting digital skills needs, and establishing an inclusive work culture that supports innovation. This research aims to identify the effective HR management strategies to improve employee performance, including training, development, and technology integration in HR management. The method used is a systematic literature review (SLR), analyzing 30 relevant journal articles covering the impact of training, interpersonal communication, and digitalization on employee performance. The results showed that continuous training and digital skills development are crucial components in improving employee productivity and adaptation. Digitalization of HR management, such as the implementation of remote working systems and digital learning platforms, has proven effective in creating an efficient and collaborative work environment. In addition, effective interpersonal communication is key in building harmonious teamwork and increasing organizational productivity. These findings confirm that adaptive and innovative HR management strategies play an important role in dealing with the dynamics of the digital era and provide a competitive advantage for organizations.*

Keyword: *Digital era; Employee performance; Human resource management.*

Abstrak: Di era digital, manajemen sumber daya manusia (SDM) menghadapi tantangan sekaligus juga peluang dalam mengembangkan kinerja karyawan. Fenomena pesatnya perubahan teknologi memaksa organisasi untuk mengadopsi strategi inovatif, baik melalui digitalisasi maupun pengembangan kompetensi karyawan. Masalah utama yang dihadapi

dalam melakukan kegiatan tersebut meliputi adaptasi terhadap teknologi baru, pemenuhan kebutuhan keterampilan digital, dan pembentukan budaya kerja inklusif yang mendukung inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan, termasuk pelatihan, pengembangan, serta integrasi teknologi dalam pengelolaan SDM. Metode yang digunakan adalah kajian pustaka, dengan menganalisis 30 artikel jurnal yang mencakup pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal, dan digitalisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan digital menjadi komponen krusial dalam meningkatkan produktivitas dan adaptasi karyawan. Digitalisasi manajemen SDM, seperti implementasi sistem kerja jarak jauh dan platform pembelajaran digital, terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan kolaboratif. Selain itu, komunikasi interpersonal yang efektif menjadi kunci dalam membangun kerja tim yang harmonis dan meningkatkan produktivitas organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa strategi manajemen SDM yang adaptif dan inovatif berperan penting dalam menghadapi dinamika era digital dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Kata Kunci: Era Digital, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya SDM yang kompeten, handal dan loyal, maka tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai secara optimal (Mangundjaya, 2022a). Hal ini menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, didalam organisasi. Keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitas dan tujuannya tercermin dari penerapan manajemen SDM yang baik, yang dapat mendukung organisasi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Premisari et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia bertujuan memastikan karyawan bekerja terampil, memiliki komitmen, dan termotivasi, sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini dilakukan antara lain dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan di masa depan serta mengembangkan kapasitas mereka melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan (Putri Garini & Zaki Rahman, 2024). Dalam hal ini, sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai kunci dalam menghadapi tantangan teknologi dan perubahan pasar. Dalam konteks inovasi teknologi informasi, seperti e-commerce, keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan SDM untuk beradaptasi, meningkatkan keterampilan, dan merancang strategi yang sesuai dengan perkembangan zaman (Royan et al., 2024, Mamgundjaya, 2023).

Pada saat ini sebagian besar organisasi yang telah mapan menganggap SDM sebagai modal atau biasa disebut sebagai *Human Capital* (Mangundjaya, 2023). Organisasi dengan SDM profesional, yang berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas dapat berkembang pesat. Kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi, pelatihan, disiplin, kesejahteraan, motivasi, dan budaya organisasi, memengaruhi pencapaian target organisasi (Ubaidillah et al., 2023, Mangundjaya et al., 2023). Sementara itu, Industri 4.0 mengintegrasikan Sistem Fisika Siber (CPS) yang menyinkronkan informasi antara pabrik fisik dan virtual, memungkinkan mesin terhubung bekerja lebih efisien. Kompetensi at Work 4.0 mencakup kombinasi hard skill, soft skill, keahlian TIK, dan pengetahuan untuk menghadapi revolusi industri 4.0. Kompetensi SDM di era ini meliputi (Hanum et al., 2024). : (1) Digitalisasi lingkungan kerja, (2) Kolaborasi dengan sistem cyber, (3) Proses kerja fleksibel, (4) Tugas mental, dan (5) Kerja tim.

Pentingnya strategi pengembangan kapabilitas organisasional yang adaptif dan inovatif semakin jelas. Organisasi perlu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan

dengan era digital, membangun budaya inovasi, dan berkolaborasi dengan mitra teknologi untuk memaksimalkan potensi teknologi yang ada (Lesnussa et al., 2023). Dalam hal ini, untuk menerima perubahan, seluruh anggota organisasi harus mendukung transformasi yang melibatkan penyesuaian, peningkatan keterampilan, dan pertukaran informasi. Dukungan pemimpin eksekutif sangat penting, karena pemimpin yang strategis dapat me.ngurangi risiko ke.gagalan. Jika perubahan dilakukan dengan lancar, tahapan tersebut akan menjadi bagian dari budaya organisasi baru, meningkatkan peluang keberhasilan dalam transformasi (Sofiyanto e.t al., 2024). Untuk itu, dengan meningkatnya persaingan dan tuntutan pasar, maka organisasi perlu memanfaatkan teknologi untuk efisiensi kerja. Manajemen SDM bertugas memastikan karyawan memiliki keterampilan yang relevan dan bisa beradaptasi dengan pe.rubahan teknologi (Fitri, 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* (SLR) yaitu membaca dengan seksama dan menganalisis informasi berdasarkan jurnal, artikel, dan website resmi sehingga informasi yang dihasilkan berhubungan dengan apa yang akan diteliti penulis. Kajian pustaka dianggap penting karena kajian pustaka menjadi landasan mengenai alasan peneliti memutuskan untuk memilih tema maupun judul tertentu. Kajian pustaka berfungsi sebagai fondasi dari ruang lingkup pekerjaan yang akan dilaporkan. Secara umum, kajian pustaka mencakup bagian-bagian yang menguraikan teori, temuan, dan bahan-bahan yang relevan untuk penelitian, yang kemudian menjadi dasar penelitian tersebut. Agar dapat menyusun kerangka pemikiran yang berkualitas untuk memecahkan masalah yang telah dijelaskan dalam bagian perumusan masalah sebelumnya, kajian pustaka harus disusun dengan terarah. Proses yang dilakukan adalah dengan cara melakukan pengumpulan data yang relevan, menyusun referensi yang diperoleh, menganalisis, dan menyajikan data tersebut. Penyusunan data dilakukan berdasarkan data yang sesuai dengan topik bahasan, dan data yang masih berkaitan dengan topik permasalahan. Lebih lanjut, analisis data dilakukan dengan menyimpulkan kembali pembahasan dari artikel tersebut. Data yang dianalisis kemudian disajikan dalam tulisan yang merupakan hasil dari proses penelitian untuk mendapatkan luaran penelitian. Luaran penelitian tersebut kemudian dirangkum sebagai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis yang merupakan hasil akhir dalam penelitian ini berdasarkan data dari tulisan atau penelitian sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jurnal-jurnal dari proses pencarian diseleksi berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan, dan seluruhnya terdapat 30 jurnal yang akan di analisis seperti tabel dibawah ini :

Judul	Penulis	Tahun	Hasil Penelitian
Teknik Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif di Era Bisnis Modern Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai	I Gusti Ayu Wirati Adriati, Luh Putu Sariyani	2024	Studi menunjukkan bahwa perekrutan dan seleksi yang menyeluruh meningkatkan produktivitas dalam jangka panjang. Dengan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, karyawan lebih mampu menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang berubah. Metode manajemen sumber daya manusia berdampak pada kinerja karyawan, termasuk peningkatan produktivitas, keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, motivasi, keterlibatan, pengembangan karir, dan keseimbangan antara produktivitas dan manajemen kinerja yang efektif. Budaya kerja yang transparan dan produktif diciptakan melalui komunikasi yang efektif dan budaya kerja yang menekankan pertumbuhan dan kesuksesan yang lebih tinggi serta peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tersebut memberikan panduan dan rekomendasi bagi

			bisnis yang ingin mengatasi tantangan lingkungan bisnis modern dan tetap sukses (Wirati Adriati & Sariani, 2024).
Strategi Pemasaran Inovatif dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi dan Pemasaran di Era Digital	Galih Satriyo dan Muhamad Alfi Khoiruman	2024	Penelitian tersebut menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pemasaran digital, khususnya untuk sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). UMKM dapat meningkatkan kreativitas, beradaptasi dengan tren yang berubah, dan bersaing dalam era pemasaran digital dengan mengembangkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan era digital. Untuk mencapai keberhasilan, dua strategi utama yang harus diterapkan adalah pelatihan dan akses ke informasi terkini (Khoiruman, 2024).
Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengoptimalkan Kinerja Karyawan pada Lingkungan Kerja Remote di Era Digital	Yasyfa Maghfyra, Dewi Ayu Larassati, dan Irwan Kustiawan	2024	Studi tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja remote memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut lebih besar ketika lingkungan kerja remote didukung oleh strategi sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Lingkungan kerja remote juga berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara strategi SDM dan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjadi wawasan penting untuk memperbaiki strategi SDM di organisasi dan menciptakan lingkungan kerja remote yang lebih fleksibel (Maghfyra et al., 2024).
Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Transformasi Digital untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan	Eddy Susanto, Ida Bagus Komang Darma Yudanta, I Made Suparsana, Made Budi Ugiantara, I Gusti A. Made Ari Herawan, I Gede Widana	2024	Penelitian tersebut menekankan pentingnya pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai dukungan terhadap transformasi digital guna meningkatkan performa perusahaan. Strategi yang diajukan mencakup pelatihan literasi digital bagi SDM, peningkatan kualitas pengalaman kerja digital, pemberian apresiasi kepada karyawan, serta pengelolaan perubahan budaya organisasi untuk memacu inovasi dan kolaborasi. Transformasi digital terbukti berkontribusi pada peningkatan produktivitas, pengalaman pelanggan, daya saing, inovasi, dan transparansi dalam bisnis. Selain itu, penelitian tersebut mengidentifikasi sejumlah faktor pendukung seperti kesadaran manajemen dan perencanaan strategis, serta hambatan seperti resistensi terhadap perubahan (Susanto et al., 2024).
Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Transformasi Digital untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan	Eddy Susanto, Ida Bagus Komang Darma Yudanta, I Made Suparsana, Made Budi Ugiantara, I Gusti A. Made Ari Herawan, I Gede Widana	2024	Penelitian tersebut menekankan pentingnya pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai dukungan terhadap transformasi digital guna meningkatkan performa perusahaan. Strategi yang diajukan mencakup pelatihan literasi digital bagi SDM, peningkatan kualitas pengalaman kerja digital, pemberian apresiasi kepada karyawan, serta pengelolaan perubahan budaya organisasi untuk memacu inovasi dan kolaborasi. Transformasi digital terbukti berkontribusi pada peningkatan produktivitas, pengalaman pelanggan, daya saing, inovasi, dan transparansi dalam bisnis. Selain itu, penelitian tersebut mengidentifikasi sejumlah faktor pendukung seperti kesadaran manajemen dan perencanaan strategis, serta hambatan seperti resistensi terhadap perubahan (Susanto et al., 2024).
Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Meningkatkan Kompetensi dan	Nova Rita	2023	Penelitian menemukan bahwa digitalisasi manajemen sumber daya manusia membantu organisasi pemerintah memodernisasi fungsi sumber daya manusia mereka dan memberikan keunggulan kompetitif, tetapi itu juga

Kinerja di Era Digital (Studi di Lingkungan Pegawai DPRD Jawa Barat)				memerlukan perubahan gaya kerja dan permintaan kompetensi sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang profesional terlihat sedikit enggan menggunakan aspek teknologi. Penelitian juga menegaskan bahwa digitalisasi telah menjadi sangat penting bagi sumber daya manusia dalam beberapa tahun terakhir (Rita, 2023).
Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di era digital	Amalina Saputri,Iqbaal Maulana, MKholik Istiqomah N		2024	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Dalam hal ini, pelatihan dapat membantu meningkatkan kompetensi karyawan dalam penggunaan teknologi, analisis data, dan pemahaman terhadap tren pasar digital, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Selain itu, digitalisasi juga membantu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam pengembangan soft skill dan hard skill (Amalina Saputri et al., 2024).
Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital	Suryati Putro	Eko	2024	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi SDM perlu diadaptasi dengan kemajuan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyoroti pentingnya integrasi teknologi digital dalam manajemen SDM, serta peran budaya organisasi dalam mendukung inovasi teknologi. Selain itu, tantangan teknis, organisasional, dan budaya harus diatasi untuk mengimplementasikan strategi SDM digital secara efektif. Implikasi praktisnya adalah organisasi harus menghadapi tantangan ini dan mengintegrasikan teknologi digital dalam strategi SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing di era digital (Putro, 2024).
Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan	Eddy Susanto, Ida Bagus Komang Darma Yudanta , I Made Suparsana, Made Budi Ugiantara, I Gusti A. Made Ari Herawan, I Gede Widana		2024	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif mencakup peningkatan pengalaman kerja digital, pemberian peluang untuk berinovasi, pelaksanaan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Transformasi digital memberikan dampak positif terhadap produktivitas, pengalaman pelanggan, daya saing, inovasi, dan transparansi bisnis. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan strategi tersebut. Kesimpulannya, pengembangan strategi manajemen SDM yang tepat mampu mendukung transformasi digital sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan di era digital (Susanto et al., 2024).
Strategi Perencanaan SDM Di Era Digital yang Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Perusahaan	Nandhita Ahsanul Hawa, Budi Harto		2023	Hasil penelitian dalam jurnal ini mengungkapkan bahwa strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif di era digital memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pendekatan tersebut meliputi penguatan budaya perusahaan yang sehat dan positif, pelatihan dan pengembangan karyawan yang sesuai kebutuhan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penerapan sistem kompensasi dan penghargaan yang adil, serta dukungan terhadap keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan karyawan. Penelitian juga menekankan peran penting teknologi dalam meningkatkan efisiensi kerja, memperkuat komunikasi, serta mendorong fleksibilitas dan inovasi di lingkungan kerja. Dengan menerapkan strategi yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan,

				perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan dan loyalitas karyawan.(Ahsanul Hawa et al., 2023).
Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi	Fadhil Royan, Maharani Nazwa, Shella Anggraini Nurfadhiah, Shiva Aprilia, Winni Fazira, Hendra Riofita	Ar	2024	Penelitian tersebut menekankan pentingnya penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital sebagai langkah krusial untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian mengidentifikasi bahwa pendekatan yang efektif mencakup pelatihan dan pendidikan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan digital karyawan, serta pemanfaatan teknologi dalam manajemen kinerja yang lebih efisien. Selain itu, penerapan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi juga menjadi faktor penentu dalam keberhasilan organisasi. Dengan memanfaatkan platform pembelajaran digital dan analisis data, organisasi dapat lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan pelatihan karyawan, mengidentifikasi tren keterampilan masa depan, dan meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan. Adopsi teknologi modern, seperti sistem informasi SDM, program pelatihan digital, dan sistem kerja jarak jauh, juga merupakan strategi penting untuk menghadapi tantangan di era digital. Penelitian tersebut lebih lanjut menekankan perlunya kolaborasi lintas fungsi dalam organisasi, pengembangan budaya pembelajaran berkelanjutan, serta inovasi sebagai kunci untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan tangguh dalam menghadapi perubahan dinamis di lingkungan bisnis digital. Jika diterapkan secara konsisten, strategi ini dapat membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif dan efisien.(Royan et al., 2024).
E-Skill dan E-Leadership: Faktor Penting dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Perguruan Tinggi pada Era Digital. Akuntansi Pajak dan Kebijakan Ekonomi Digital	Febri Saptara, Faiz Prasetyo, Yoga Raharjo, Irsyad		2024	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi digital (E-Skill) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di perguruan tinggi. Namun, peran kepemimpinan digital (E-Leadership) dalam memperkuat hubungan tersebut tidak signifikan. Variabilitas dalam penerapan kepemimpinan digital dan tingkat kompetensi digital yang beragam di antara pegawai menjadi faktor utama. Dimensi kompetensi digital yang diukur mencakup akses, penggunaan, komunikasi, dan pembuatan konten digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat akses dan komunikasi berada pada kategori sedang, sedangkan penggunaan teknologi untuk pekerjaan sehari-hari cukup tinggi. Pegawai lebih mahir dalam berkomunikasi secara digital dibandingkan menciptakan solusi digital inovatif. Transformasi digital yang efektif memerlukan penguatan literasi digital di seluruh organisasi. Investasi dalam pelatihan digital menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi perlu mengadaptasi teknologi dan membangun budaya digital untuk meningkatkan daya saing (Raharjo, F. Y. S., & Prasetyo, F. I. 2024).
Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Mengoptimalkan Komunikasi Karyawan Melalui Era	Fibriyanti Anjali, Ummami, Muhammad Alkirom Wildan	Resa	2024	Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan kemampuan komunikasi pekerja di era digital yang menjadi fokus utama dalam program pengembangan sumber daya manusia (SDM). Staf dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam menggunakan email, IM,

Digitalisasi				dan teknologi kolaborasi virtual lainnya dengan mengikuti program pelatihan yang menekankan literasi digital. Selain keterampilan teknis, keterampilan lunak seperti mendengarkan, empati, dan komunikasi persuasif juga menjadi bagian penting dari program pengembangan SDM. Keterampilan ini tetap relevan, bahkan dalam komunikasi virtual. Seiring dengan perubahan kondisi kerja yang terus berkembang, banyak karyawan yang memilih bekerja secara jarak jauh atau hibrida. Dengan demikian, pengembangan SDM mendukung pekerja dalam beradaptasi dengan situasi baru ini dan berkolaborasi secara efektif dalam tim jarak jauh. Selain itu, iklim komunikasi yang inklusif juga dapat terwujud melalui upaya pengembangan SDM (Anjali et al., 2024).
Pengembangan SDM Di Era Digital: Transformasi dan Adaptasi Kompetensi	Nudzulul Faidz, Mudji Kuswinarno	2024		Penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mempersiapkan karyawan agar dapat beradaptasi dengan cepatnya perubahan teknologi. Dengan berkembangnya teknologi seperti Kecerdasan Buatan (AI), big data, dan Internet of Things (IoT), organisasi dituntut untuk memastikan SDM mereka siap untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan teknologi-teknologi tersebut guna meningkatkan produktivitas dan daya saing. Pengembangan kompetensi digital menjadi faktor utama, di mana perusahaan perlu membangun literasi digital yang mencakup keterampilan teknis, analisis data, keamanan siber, dan kemampuan berkolaborasi secara digital (Faidz & Kuswinarno, 2024).
Strategi Peningkatan Kompetensi Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Era Digital: Studi Literature Review	Moh Rizqi, Mudji kuswinarno	2024		Artikel tersebut membahas pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan untuk menghadapi tantangan era digital. Transformasi digital memerlukan peningkatan keterampilan karyawan agar dapat beradaptasi dengan teknologi yang cepat. Pelatihan yang tepat membantu karyawan mengembangkan keterampilan teknis dan soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan. Pelatihan berbasis digital seperti e-learning dan blended learning memberikan fleksibilitas. Pelatihan yang efektif berdampak positif pada produktivitas, loyalitas, dan kinerja tim. Evaluasi berkelanjutan memastikan materi tetap relevan, menjadikan pelatihan sebagai investasi strategis untuk daya saing dan pencapaian tujuan organisasi (Rizqi & Madura, 2024).
Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi	Saimin, Noor Salim, Enny Ariyanto, Erna Sofriana Imaningsih	2023		Penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pemberian kompensasi yang adil, dan pemanfaatan teknologi digital dalam proses MSDM menjadi faktor utama yang mendorong kinerja karyawan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan inovatif serta memberikan apresiasi kepada karyawan berprestasi terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas. Dengan pengelolaan yang efektif, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan untuk menghadapi tantangan di era digital (Saimin et al., 2023).
Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber	Fahmi Zahara Rizal,	2024		Penelitian ini menyoroti pentingnya penerapan strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM)

<p>Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital</p>	<p>Tussoleha Rony</p>		<p>untuk meningkatkan kinerja organisasi di era digital. Strategi tersebut mencakup adopsi teknologi mutakhir, pengembangan keterampilan karyawan, dan penyesuaian budaya organisasi terhadap perubahan. Melalui integrasi teknologi terkini, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional serta responsivitas terhadap dinamika pasar. Pengembangan keterampilan karyawan memastikan tenaga kerja yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi. Selain itu, penyesuaian budaya organisasi yang mendukung inovasi dan fleksibilitas menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan. Penerapan strategi ini membantu organisasi tetap relevan dan kompetitif dalam lanskap bisnis yang terus berubah.(Rizal & Rony, 2024).</p>
<p>Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Industri Media Digital Di Tribun Medan</p>	<p>Deddy Irawan, Nursapia Harahap</p>	<p>2023</p>	<p>Penelitian tersebut membahas strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Tribun Medan dalam menghadapi tantangan industri media digital yang berkembang pesat. Temuan utama menunjukkan bahwa Tribun Medan melakukan pembaruan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi digital. Selain itu, perusahaan menekankan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan peningkatan kolaborasi tim untuk meningkatkan daya saing di era digital. Implementasi strategi ini bertujuan untuk memastikan bahwa SDM Tribun Medan siap menghadapi dinamika industri media digital yang terus berubah (Irawan & Harahap, 2023).</p>
<p>Pentingnya pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital</p>	<p>Shierli Wijaya</p>	<p>2023</p>	<p>Penelitian tersebut menekankan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja di era digital. Dengan kemajuan teknologi, perusahaan perlu menyesuaikan metode pelatihan, seperti melalui webinar, video pelatihan, dan pelatihan daring, yang tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga menghemat biaya operasional. Pendekatan ini memastikan karyawan tetap kompeten dan adaptif terhadap perubahan teknologi, sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan meningkat (Wijaya, 2023).</p>
<p>Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital</p>	<p>Novi Anisa Safitri, Muhammad Fahmi Ilimiawan, Dini Islami, Muammar Khadavi, Muhammad Isa Ansori</p>		<p>Penelitian tersebut menekankan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan di era digital. Dengan kemajuan teknologi, perusahaan perlu menyesuaikan metode pelatihan, seperti melalui webinar, video pelatihan, dan pelatihan daring, yang tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga menghemat biaya operasional. Pendekatan tersebut memastikan karyawan tetap kompeten dan adaptif terhadap perubahan teknologi, sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan meningkat (Novi Anisa Safitri et al., 2024).</p>
<p>Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Pada E-Commerce Di Kota Pekanbaru</p>	<p>Fadhil Ar Royan, Maharani Nazwa, Shella Anggraini Nurfadlia, Shiva Aprilia, Winni Fazira, Hendra Riofita</p>		<p>Penelitian tersebut menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam era digital pada perusahaan e-commerce di Kota Pekanbaru. Menggunakan metode kualitatif deskriptif, studi ini melibatkan 10 subjek dari 5 perusahaan e-commerce terbesar di Pekanbaru. Hasil penelitian mengidentifikasi tantangan utama berupa perubahan teknologi yang cepat dan kebutuhan akan keterampilan digital. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan menerapkan strategi</p>

			seperti pelatihan berkelanjutan, rekrutmen talenta digital, peningkatan sistem manajemen kinerja, dan adopsi teknologi untuk optimalisasi pengelolaan SDM. Evaluasi menyeluruh dilakukan untuk menilai efektivitas strategi dalam mendukung transformasi digital, memberikan pemahaman mendalam tentang pengembangan SDM di era e-commerce (Royan et al., 2024).
Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi	Sewang, Sitti Mawaddah Umar, Deddy Yusuf, Hasanudin Kasim	2024	Penelitian membahas membahas strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja karyawan di era globalisasi. Fokus utama meliputi adaptasi terhadap teknologi baru, pengembangan keterampilan melalui pelatihan, dan pentingnya budaya organisasi yang inklusif serta kepemimpinan yang efektif. Tantangan yang dihadapi termasuk keberagaman budaya dan kepatuhan terhadap regulasi internasional. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan disarankan melakukan pelatihan lintas budaya, mendorong komunikasi terbuka, dan memahami peran serikat pekerja. Menarik dan mempertahankan talenta berkualitas melalui branding dan paket kompensasi yang kompetitif juga sangat penting. Rekomendasi strategi mencakup investasi dalam teknologi SDM, penerapan kebijakan kerja fleksibel, dan pengembangan kepemimpinan global untuk mendukung kinerja karyawan secara berkelanjutan (Saimin et al., 2023).
Membangun Kinerja Unggul Melalui Pelatihan, Pengembangan, dan Keragaman Sumber Daya Manusia Di Era Digital	Tika Puspita Oktavianingrum, Afidatur Rizqiyah, Abdul Ghofur, Khoirul Umam, Nurul Setianingrum	2024	Penelitian ini membahas mengenai pentingnya pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya manusia (SDM) di era digital untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan menggunakan model AMO (Ability, Motivation, Opportunity), penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan, serta membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan. Keragaman dalam SDM dapat mendorong inovasi, tetapi memerlukan pengelolaan yang efektif untuk mencegah konflik. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dan hasilnya menekankan perlunya analisis kebutuhan pelatihan dan perancangan program yang relevan untuk menghadapi tantangan di era digital (Oktavianingrum et al., 2024). Hal ini sesuai dengan apa yang di sebutkan
Strategi Pengelolaan Sdm Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Berkelanjutan Di Era Digital Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis	Sufnirayanti, Sri Wahyuni Zanra	2023	Penelitian mengkaji tantangan yang dihadapi oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) di era digital, termasuk perlindungan data, adaptasi teknologi, dan perubahan budaya kerja. Dengan menggunakan pendekatan metode campuran, penelitian ini mengidentifikasi strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan, seperti pengembangan keterampilan, pelatihan, dan promosi budaya pembelajaran. Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 68,7%. Penelitian menunjukkan menekankan pentingnya pengelolaan SDM yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mengatasi tantangan keterampilan digital di lingkungan kerja yang terus berkembang (Sufnirayanti & Zanra, 2023).
Manajemen Sumber	M.Adenuddin	2022	Penelitian membahas dampak digitalisasi pada

Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya	Alwy, SE., MM		manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital, dengan fokus pada persepsi mahasiswa tentang peran mereka di masa depan dalam lingkungan kerja yang telah terdigitalisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi SDM tradisional, memungkinkan manajer SDM untuk mengadopsi praktik yang lebih inovatif dan gesit. Melalui metode kualitatif, termasuk diskusi kelompok, penelitian tersebut menekankan pentingnya literasi teknologi dan analitik SDM bagi mahasiswa. Selain itu, penelitian tersebut memberikan rekomendasi bagi perguruan tinggi untuk mengembangkan keterampilan teknologi dalam kurikulum, serta menyarankan organisasi untuk merumuskan strategi digitalisasi yang jelas. Keterbatasan metodologi kualitatif yang digunakan juga diakui, dengan saran untuk pendekatan campuran dalam penelitian mendatang (Adenuddin Alwy, 2022).
Implementasi Strategi Inovatif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Adaptasi Terhadap Era Digital (Studi Kasus PT. Mitra Tata Kerja)	Putri Kareena Nugis , Diah Ayu Sanggarwati	2024	Penelitian membahas perusahaan perlu mengadopsi strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk menghadapi tantangan era digital. Digitalisasi dalam rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja membantu meningkatkan efisiensi operasional. Penggunaan Learning Management System (LMS) memungkinkan pengembangan keterampilan karyawan yang lebih fleksibel dan terukur. Sistem evaluasi kinerja berbasis digital memberikan penilaian yang lebih objektif dan transparan. Tantangan utama dalam implementasi teknologi meliputi resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan infrastruktur. Karyawan yang merasa didukung dengan pelatihan dan teknologi lebih cenderung terlibat dan produktif. Adaptasi teknologi digital meningkatkan daya saing perusahaan dalam industri. Komunikasi dan transparansi menjadi faktor penting dalam manajemen perubahan. Investasi dalam infrastruktur teknologi yang lebih baik diperlukan untuk memastikan digitalisasi berjalan optimal. Peningkatan keterlibatan karyawan melalui strategi inovatif berdampak positif pada retensi dan kepuasan kerja. (Nugis, P. K., & Sanggarwati, D. A. i, 2024).
Menavigasi Masa Depan: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Inovatif Untuk Era Digital	Ferawati Usman, Ulfa Rahmawati,Eny Nuraeni	2024	Penelitian mengkaji pengaruh strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang inovatif terhadap kinerja karyawan di PT Borneo Bintang Pasifik, dengan menyoroti peran mediasi dari pengembangan kompetensi digital dan pengalaman kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis data dengan pemodelan persamaan struktural (SEM) yang melibatkan 70 karyawan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi digital secara signifikan memediasi hubungan antara strategi SDM inovatif dan kinerja karyawan, menegaskan pentingnya peningkatan keterampilan digital untuk mendukung produktivitas. Sebaliknya, pengalaman kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini merekomendasikan integrasi strategi SDM inovatif dengan program pengembangan keterampilan digital guna menciptakan hasil organisasi yang berkelanjutan serta keunggulan kompetitif di era digital. (Usman et al., 2024).
Pengaruh Artificial Intelligence dan	Tio Prasetyo	2024	Kemajuan teknologi mempermudah pelaksanaan tugas di perusahaan serta meningkatkan kualitas dan kuantitas

Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Ekonomi				hasil kerja karyawan. Penggunaan kecerdasan buatan (AI) dan tingkat literasi digital yang baik memberikan dampak positif terhadap kinerja, terutama dalam sektor ekonomi seperti akuntansi, audit, dan perbankan. Penelitian mendatang disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain, seperti motivasi kerja, pelatihan digital, dan pemanfaatan big data (Prasetio, 2024).
Strategi Inovatif dalam Meningkatkan Daya Saing Bisnis di Era Digital	Aditya Restu Hapriyanto	2024		Penelitian mengungkapkan bahwa perusahaan berhasil menerapkan strategi inovatif di era digital melalui pendekatan menyeluruh yang mencakup inovasi produk, model bisnis, dan interaksi dengan pelanggan. Faktor utama yang mendukung keberhasilan mencakup kepemimpinan visioner, budaya inovasi, keterlibatan karyawan, serta kesiapan teknologi. Tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan kesulitan dalam integrasi teknologi perlu dikelola secara efektif untuk memastikan keberlanjutan strategi inovatif tersebut. (Hapriyanto, 2024).
Adaptasi Organisasi Dalam Menghadapi Kemajuan Teknologi Di Era Digital	Muhammad Ahsanur Rofi, Mohammad Adib	2024		Penelitian mengkaji adaptasi Kantor Bidang Kebudayaan Kabupaten Gresik terhadap perkembangan teknologi menggunakan pendekatan teori Denison 2024 Hasil penelitian menunjukkan bahwa kantor tersebut berinovasi dengan menciptakan barcode pada cagar budaya dan memanfaatkan Instagram sebagai media promosi. Fokus pada masyarakat diwujudkan melalui penggunaan platform digital, seperti email dan website, untuk menerima saran dan masukan. Dalam aspek pembelajaran organisasi, kantor ini mengembangkan Museum Virtual serta mengikuti pelatihan yang berbasis teknologi. Upaya-upaya tersebut mendukung peningkatan kualitas layanan publik, memperkuat responsivitas terhadap masyarakat, dan mengoptimalkan pengelolaan kebudayaan di era digital (Rofi & Adib, 2024).

Berdasarkan hasil analisis dari 30 artikel jurnal tersebut, maka terdapat beberapa strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan di era digital, diantaranya:

1.) Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital ini. Dalam penelitian (Amalina Saputri et al., 2024) dan (Rizqi & Madura, 2024) dinyatakan bahwa pelatihan dapat membantu meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan serta dapat mengembangkan *soft skill* dan *hard skill*

2.) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

Kemampuan komunikasi yang efektif di era digital ini menjadi fokus utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjali et al., (2024). Selain keterampilan teknis, keterampilan lunak seperti mendengarkan, empati, dan komunikasi persuasif juga menjadi bagian penting dari program pengembangan SDM. Keterampilan ini tetap relevan, bahkan dalam komunikasi virtual.

3.) Pengaruh digitalisasi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia

Digitalisasi manajemen sumber daya manusia membantu organisasi pemerintah memodernisasi fungsi sumber daya manusia mereka dan memberikan keunggulan kompetitif, tetapi itu juga memerlukan perubahan gaya kerja dan permintaan kompetensi sumber daya manusia, seperti dalam penelitian Raharjo, F. Y. S., & Prasetyo, F. I.(2024) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi untuk pekerjaan sehari-hari cukup tinggi maka investasi dalam pelatihan digital menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai. Strategi SDM perlu diadaptasi dengan kemajuan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Penelitian tersebut menyoroti pentingnya integrasi teknologi digital dalam manajemen SDM, serta peran budaya organisasi dalam mendukung inovasi teknologi. Selain itu, adopsi teknologi modern seperti sistem informasi SDM, program pelatihan digital, dan sistem kerja jarak jauh juga menjadi strategi penting dalam menghadapi tantangan era digital.

4.) Pengaruh strategi SDM terhadap lingkungan Kerja Remote

Strategi SDM yang efektif meningkatkan produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja remote. Hal ini mencakup fleksibilitas, komunikasi digital, dan keseimbangan antara kinerja individu dan tim. Pengelolaan budaya kerja yang inklusif dan fleksibel di era digital berperan penting untuk mendukung inovasi, kolaborasi, dan kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bagi semua pemangku kepentingan terlihat bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) adaptif yang adaptif dan inovatif dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Dalam hal ini, fokus utama dalam strategi manajemen SDM adalah antara lain pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik dalam keterampilan teknis maupun lunak. Digitalisasi memainkan peran penting dalam modernisasi fungsi SDM, memungkinkan integrasi teknologi seperti sistem informasi SDM dan kerja jarak jauh. Strategi SDM yang efektif, seperti pengelolaan budaya kerja yang inklusif dan fleksibel, mendukung inovasi dan kolaborasi tim. Selain itu, komunikasi interpersonal yang baik serta adopsi teknologi modern mampu memperkuat kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan, menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

REFERENSI

- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Sibatik journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V1i10.334>
- Ahsanul Hawa, N., Harto, B., Studi Administrasi Bisnis Politeknik, P. L., & Bandung, I. (2023). Strategi Perencanaan SDM Di Era Digital yang Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Perusahaan., *Jurnal Administrasi Bisnis* April, 1–17.
- Amalina Saputri, L., Iqbaal Maulana, M., Kholik Istiqomah, N., & Ratnawati, I. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 4 (Optimalisasi UMKM Melalui Transformasi Digital), 902–919.
- Anjali, F., Ummami, R., & Wildan, M. A. (2024). Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Mengoptimalkan Komunikasi Karyawan Melalui Era Digitalisasi. *Journal Syntax Idea* 4(1), 717–726.
- Faidz, N., & Kuswinarno, M. (2024). Pengembangan SDM di era digital: transformasi. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 2(11).
- Fitri, A. O. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Di Industri Kreatif. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal Of Economics And Business*, 4(3), 1034–1046. <https://doi.org/10.54373/Ifijeb.V4i3.1517>
- Hanum, S. H., Astika, L., Solih, M., Ubaidillah, M., Darmansah, T., Islam, U., & Sumatera, N. (2024). Strategi Manajemen Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Di Era Industri 4.0. *Journal of Creative Student Research*, Volume. 2, Nomor. 6, Tahun 2024
- Hapriyanto, A. R. (2024). Multidisciplinary Science Strategi Inovatif Dalam Meningkatkan Daya Saing Bisnis Di Era Digital. *Nusantara Journal Of Multidisciplinary Science*, 2(1), 108–117.

- Irawan, D., & Harahap, N. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Industri Media Digital Di Tribun Medan. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5756–5764. [Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej)
- Khoiruman, M. A. (2024). Strategi Pemasaran Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi dan Pemasaran Di Era Digital. *Innovative: Journal Of Social Science Research* 22(1), 137–151.
- Lesnussa, R., Pramarta, V., Carlof, C., Putri, R. D., Desara, M. M., Sangga, U., & Ypkp, B. (2023). Strategi Pengembangan Kapabilitas Organisasional Dalam Era Digital Fokus Pada Adaptasi Dan Inovasi. *JMCBUS: Journal Of Management and Creative Business*, 1(3), 101–114. <https://doi.org/10.30640/Jmcbus.V1i3.1161>
- Maghfyra, Y., Larassati, D. A., & Kustiawan, I. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada Lingkungan Kerja Remote Di Era Digital. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business (2024)*
- Mangundjaya (2022a). Manajemen Organisasi: Konsep Strategi dan Aplikasi. (Chapter 1: Konsep dan Ruang Lingkup Pengelolaan organisasi), Madani Berkah Abadi, Sleman, Yogyakarta,
- Mangundjaya, W.L (2022) *Workplace Management, Principle, Strategi and optimization* (Chapter 12: Konsep dan strategi pengembangan dan pelatihan). Madani Berkah Abadi, Sleman, Yogyakarta,
- Mangundjaya, W.L et al (2023) Implementasi Membangun Strategi Budaya Organisasi, R.A, Wulan Ningrum, Agustina, *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* Volume 1, Nomor 8, September 2023, Halaman 279-287, DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8377085>
- Novi Anisa Safitri, Muhammad Fahmi Ilmiawan, Dini Islami, Muammar Khadavi, & Muhammad Isa Ansori. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 2(2), 95–110. <https://doi.org/10.59581/Jrim-Widyakarya.V2i2.3288>
- Nugis, P. K., & Sanggarwati, D. A. (2024). Implementasi Strategi Inovatif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Adaptasi Terhadap Era Digital (Studi Kasus PT. Mitra Tata Kerja). *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences (JEBMASS)*, 2(4), 195-205.
- Oktavianingrum, T. P., Rizqiyah, A., Ghofur, A., Umam, K., & Setianingrum, N. (2024). Membangun Kinerja Unggul Melalui Pelatihan, Pengembangan, dan Keragaman Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*. 2, 70–76.
- Prasetio, T. (2024). Pengaruh Artificial Intelligence dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Ekonomi Pendahuluan. *Ecodemica: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 8(2), 66–73.
- Premisari, A. A., Furwanto, E., Lampung, U., Article, I., Karyawan, K., & Commons, C. (2022). Strategi manajemen SDM pada Department procurement warehouse PT SemeXYZ *Jurnal Terapan Intership & Multidisiplin*, 1(1), 19–30.
- Putri Garini, D., & Zaki Rahman, M. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja degawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjar. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*, 15(01). <https://doi.org/10.59188/Coalue.V15i01.4440>
- Putro, S. E. (2024). Strategi SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Management Studies and Business Journal (Productivity)*, 1(3), 402–420. <https://doi.org/10.62207/Fh29cd57>
- Rita, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Di Era Digital (Studi Di Lingkungan Pegawai Dprd Jawa Barat). *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(4), 316–325. <https://doi.org/10.32938/Ie.V5i4.5516>

- Rizal, F., & Rony, Z. T. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 403–408. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V5i3.1851>
- Rizqi, M., & Madura, U. T. (2024). Strategi peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di era digital: studi literatur review. *Jurnal Media Akademik* <https://doi.org/10.62281/Vja70c82>
- Rofi, M. A., & Adib, M. (2024). Adaptasi organisasi dalam menghadapi kemajuan teknologi di era digital. *Aceh Anthropological Journal*, 8(2), 239–252. <https://doi.org/10.29103/Aaj.V8i2.16718>
- Royan, F. A., Nazwa, M., Nurfadhiah, Shella Anggraini Aprilia, S., Fazira, W., & Riofita, H. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Pada E-Commerce Di Kota Pekanbaru. *Sinomika Journal*, 2(5), 801–808. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA/article/view/1771>
- Saimin, 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.
- Raharjo, F. Y. S., & Prasetyo, F. I. (2024). E-Skill dan E-Leadership: Faktor Penting dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Perguruan Tinggi pada Era Digital. *Jurnal Akuntansi Pajak dan Kebijakan Ekonomi Digital*, 1(3), 251–269.
- Sofiyanto, M., Isa Anshori, M., & Andriani, N. (2024). Transformasi Kepemimpinan Dalam Manajemen Strategis Di Era Digital: Tinjauan Literatur Review. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(1), 290–297. <https://www.doi.org/10.30651/Jms.V9i1.21057>
- Sufnirayanti, & Zanra, S. W. (2023). Strategi Pengelolaan Sdm Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Berkelanjutan Di Era Digital. *Jurnal Rekaman*, 7(2), 213–227.
- Susanto, E., Yudanta, I. B. K. D., Suparsana, I. M., Ugiantara, M. B., Herawan, I. G. A. M. A., & Widana, I. G. (2024). Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Susilo, A. E., & Abdurrahman, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Absensi Digital. *Jurnal Education FKIP UNMA*, 9(1), 318–326. <https://doi.org/10.31949/Educatio.V9i1.4629>
- Ubaidillah, M. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal On Education*, 5(4), 10892–10900. <https://doi.org/10.31004/Joe.V5i4.2006>
- Usman, F., Rahmawati, U., Nuraeni, E., Tarakan, U. B., & Sungkono, U. M. (2024). Navigating The Future: Innovative Hr Management Strategies For The Digital Age. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7, 287–296.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/Als.V13i1.2523>
- Wirati Adriati, I. G. A., & Sariyani, N. L. P. (2024). Teknik Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Di Era Bisnis Modern Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jmm Unram - Master Of Management Journal*, 13(2), 118–127. <https://doi.org/10.29303/Jmm.V13i2.813>