GREENOMIKA, 2025, 07(2) pp. 53-60
https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk | p-ISSN : 2657-0114 | e-ISSN : 2657-0122

Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital

Analysis Of Human Resource Management Strategies In Improving Organizational Performance In The Digital Era

Natasya Ainul Hikmah[1], **Jeziano Rizkita Boyas**[2], **Ikhwan Abdullah**[3*)]

[1]Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama, Sidoarjo 61218, Indonesia
[2] Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama, Sidoarjo 61218, Indonesia
[3] Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Nahdlatul Ulama, Sidoarjo 61218, Indonesia

Article info: Review Article

DOI : 10.55732/unu.gnk.2025.07.2.6

Kata kunci:

Manajemen Sumber Daya Manusia, Digitalisasi, Kinerja Organisasi

Keywords:

Human Recource Management, Digitalization, Organizational Performance

Article history:
Received: 03-12-2025
Accepted: 22-12-2025

*)Koresponden email:

natasyaainulhikmahgmail.com

(c) 2025 Natasya Ainul Hikmah, Jeziano Rizkita Boyas, Ikhwan Abdullah

Creative Commons Licence
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digital. Penggunaan teknologi, seperti HRIS *(Human Resource Information System)* dan platform pelatihan digital, terbukti memberikan dampak positif terhadap efisiensi operasional dan pengembangan keterampilan karyawan. HRIS memungkinkan Perusahaan untuk memonitor kinerja karyawan secara lebih efisien, sementara *e-learning* memberikan fleksibilitas dalam pengembangan keterampilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam manajemen SDM dapat mempercepat proses rekrutmen, seleksi, serta pelatihan, dan berkontribusi pada peningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Digitalisasi dalam manajemen SDM juga memberikan peluang bagi Perusahaan untuk menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan dan lebih adaptif terhadap perubahan.

Abstract

This study aims to analyze human resource management strategies in improving organizational performance in the digital era. The use of technology, such as HRIS (Human Resource Information System) and digital training platforms, has been shown to positively impact operational efficiency and employee skill development. HRIS enables companies to monitor employee performance more efficiently, while e-learning provides flexibility in skill development. The findings indicate that the implementation of technology in HR management accelerates recruitment, selection, and training processes, contributing to the overall improvement of organizational performance. Digitalization in HR management also offers companies the opportunity to create a continuous learning culture and become more adaptive to changes.

Kutipan: Hikmah Natasya Ainul, Boyas Jeziano Rizkita, Abdullah Ikhwan (2025). Analysis Of Human Resource Management Strategies In Improving Organizational Performance In The Digital Era. GREENOMIKA 07(2) https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2025.07.2.6

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital telah mengubah secara mendasar dinamika organisasi modern, termasuk dalam cara mengelola sumber daya manusia (SDM). Transformasi digital memberikan peluang sekaligus tantangan strategis bagi perusahaan dalam mengelola karyawan agar organisasi tetap berkinerja optimal. Pengelolaan SDM yang efektif, terutama yang memanfaatkan teknologi dalam berbagai proses seperti rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi karyawan, terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi Perkembangan teknologi digital membawa dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk di dunia bisnis. Transformasi digital memberikan tantangan baru bagi perusahaan, terutama dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks ini, manajemen SDM memainkan peran krusial dalam memastikan kinerja organisasi tetap optimal di tengah perubahan yang cepat (Novac & Ciochina, 2017).

Di era digital, perusahaan diharuskan menyesuaikan strategi manajemen SDM dengan penggunaan teknologi. Digitalisasi mengubah cara organisasi melakukan berbagai praktik manajerial, seperti metode rekrutmen, pelatihan, retensi, dan pengukuran kinerja. Perusahaan yang tidak mengadopsi teknologi berisiko ketinggalan dalam persaingan pasar, karena integrasi teknologi bukan hanya alat operasional, tetapi juga bagian dari strategi pengambilan keputusan berbasis data (Fenech, 2022). Teknologi digital memungkinkan penggunaan big data dan analitik untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara lebih akurat, merancang program pengembangan yang lebih terarah, serta meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan efisiensi organisasi (Nath et al., 2025).

Meskipun demikian, implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis digital masih menghadapi tantangan signifikan, terutama terkait resistensi dari karyawan yang terbiasa dengan sistem manual atau tradisional. Penelitian Adnyana et al. (2021) menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam manajemen SDM sangat bergantung pada strategi yang memperhatikan faktor psikologis karyawan dan budaya organisasi, sehingga teknologi dapat diterima dan dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, terdapat kesenjangan penelitian terkait strategi manajemen SDM yang tidak hanya mengutamakan implementasi teknologi, tetapi juga integrasi pendekatan humanis untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagian besar studi masih menekankan manfaat teknologi secara umum tanpa menganalisis kombinasi strategi digital dan penguatan kapasitas SDM secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis strategi manajemen SDM berbasis digital dengan fokus pada integrasi HRIS *(Human Resource Information System)* dan *e-learning* yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai cara teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta membuka peluang untuk penelitian lanjutan mengenai pengaruh budaya organisasi, adaptasi terhadap teknologi, dan tingkat kepuasan karyawan terhadap efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia secara digital.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode *narrative literature review* terstruktur untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digital (Adnyana et al., 2021). Kajian literatur ini dipilih karena memungkinkan sintesis teori dan praktik dari berbagai studi sebelumnya serta identifikasi pendekatan yang relevan untuk implementasi manajemen SDM modern. Data penelitian diperoleh dari buku, laporan penelitian, dan 15 artikel jurnal *peer-reviewed* yang diterbitkan antara 2017–2025, diambil dari basis data Google Scholar, dan ScienceDirect dan sumber terpercaya lainnya, menggunakan kata kunci: "*human resource management*," "*digital era*," "*employee performance*," dan "*organizational performance*." Tahapan dalam penelitian ini meliputi:

1. Pengumpulan Literatur: Mencari dan mengumpulkan sumber-sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian.
2. Seleksi Literatur: Menyaring literatur yang sesuai dengan kriteria penelitian dan relevansi topik.
3. Analisis Konten: Menganalisis temuan dari literatur yang ada untuk mengidentifikasi berbagai strategi manajemen SDM yang dapat diterapkan dalam organisasi.

4. Sintesis Temuan: Menyusun hasil analisis untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai penerapan strategi manajemen SDM di era digital.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya melalui penggunaan Human Resource Information System (HRIS) dan platform pelatihan digital, memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Digitalisasi manajemen SDM berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional, percepatan proses rekrutmen dan seleksi, serta pengembangan keterampilan karyawan yang lebih fleksibel dan berkelanjutan.

Penggunaan HRIS terbukti meningkatkan efisiensi pengelolaan data dan pemantauan kinerja karyawan. Studi Awan et al. (2020) dan Kabul (2024) menunjukkan bahwa HRIS memungkinkan proses evaluasi kinerja dilakukan secara lebih cepat dan akurat, sekaligus mengurangi beban administrasi. Temuan ini sejalan dengan abstrak penelitian yang menekankan peran HRIS dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Digitalisasi juga berdampak signifikan pada proses rekrutmen dan seleksi. Bardai (2025) dan Kabul (2024) menemukan bahwa pemanfaatan sistem digital mampu mempercepat proses rekrutmen, meningkatkan objektivitas seleksi, serta memperluas akses perusahaan terhadap kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hasil ini menguatkan pernyataan dalam abstrak bahwa teknologi digital mempercepat rekrutmen dan seleksi serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dalam aspek pengembangan karyawan, platform e-learning memberikan fleksibilitas dalam proses pelatihan dan pengembangan keterampilan. Permatasari dan Hardiyan (2018) serta Yulianti (2021) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis digital meningkatkan kesiapan dan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan abstrak yang menyatakan bahwa e-learning mendukung pengembangan keterampilan dan mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan di dalam organisasi.

Selain itu, sistem manajemen kinerja berbasis digital memungkinkan evaluasi kinerja yang lebih objektif dan berbasis data. Dengan pemantauan kinerja secara real-time dan pemberian umpan balik yang lebih cepat, organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan adaptasi terhadap perubahan. Hasil ini menegaskan bahwa digitalisasi dalam manajemen SDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digital, sebagaimana dirumuskan dalam tujuan dan abstrak penelitian.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Digitalisasi dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Digitalisasi dalam rekrutmen dan seleksi karyawan telah mengubah cara perusahaan dalam mencari dan memilih calon karyawan. Penggunaan alat digital, seperti platform rekrutmen *online* dan sistem ATS (*Applicant Tracking System*), memungkinkan perusahaan untuk memproses ribuan aplikasi secara lebih cepat dan efisien. (Haryanto, 2023) menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam seleksi karyawan mengurangi waktu rekrutmen dan biaya yang biasanya dikeluarkan untuk proses tersebut. Teknologi ini mempermudah perusahaan dalam menyaring kandidat yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, sehingga proses seleksi menjadi lebih objektif dan transparan.Mengingat ketepatan dalam memilih karyawan yang tepat dapat berdampak langsung pada kinerja organisasi.

Contoh digitalisasi dalam rekrutmen dan seleksi karyawan:

1. Platform Rekrutmen *Online*: Penggunaan platform seperti LinkedIn, Jobstreet, atau Glassdoor untuk memposting lowongan pekerjaan dan mencari kandidat.
2. Applicant Tracking System (ATS): Sistem yang digunakan untuk memfilter dan mengelola aplikasi karyawan, serta mengotomatiskan tahap seleksi.
3. Wawancara Video: Penggunaan platform video seperti Zoom atau Skype untuk melakukan wawancara jarak jauh, yang mempercepat proses seleksi dan mengurangi biaya transportasi.
4. Tes Psikometri *Online*: Penggunaan tes psikologi berbasis digital untuk menilai kecocokan karakter dan keterampilan kandidat dengan kebutuhan organisasi.
5. Rekrutmen Berbasis Data: Menggunakan analitik data untuk memprediksi kesuksesan kandidat berdasarkan riwayat pekerjaan, keterampilan, dan pengalaman mereka.

Implementasi teknologi digital dalam proses rekrutmen juga membuka peluang bagi perusahaan untuk menjangkau calon tenaga kerja yang lebih beragam dan tersebar secara geografis. Dengan menggunakan platform online, perusahaan tidak lagi terbatas pada pencarian kandidat di wilayah lokal saja, melainkan dapat menarik talenta dari berbagai daerah bahkan negara lain. Hal ini meningkatkan peluang mendapatkan kandidat dengan kualifikasi terbaik dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perlu diperhatikan bahwa peningkatan volume aplikasi yang masuk juga menuntut perusahaan untuk memiliki sistem penyaringan yang canggih agar tidak terjadi overload data yang justru menghambat proses seleksi.(Boyas, 2025)

Digitalisasi rekrutmen mendorong penggunaan kecerdasan buatan dan machine learning untuk meningkatkan akurasi dalam memilih kandidat yang potensial. Algoritma dapat menganalisis data pelamar secara mendalam, mengidentifikasi pola keterampilan dan perilaku yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan, serta memberikan rekomendasi berbasis data objektif. Penggunaan teknologi ini membantu mengurangi bias subjektif yang sering terjadi dalam proses seleksi tradisional. Integrasi teknologi ini juga memerlukan perhatian terhadap aspek etika, transparansi, dan perlindungan data pribadi kandidat agar proses rekrutmen berjalan adil dan sesuai regulasi yang berlaku (Boyas, 2023).

3.2.2. Pengembangan Karyawan Melalui E-Learning

E-learning telah menjadi salah satu metode yang efektif untuk mengembangkan keterampilan karyawan di berbagai industri. Dengan menggunakan platform pelatihan digital, perusahaan dapat menyediakan pelatihan yang fleksibel dan dapat diakses kapan saja oleh karyawan, tanpa tergantung pada jadwal atau lokasi tertentu. (Jakoep Ezra Harianto, 2020) mengungkapkan bahwa 80% karyawan yang mengikuti pelatihan berbasis digital merasa lebih siap dan kompeten dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa *e-learning* memberikan manfaat dalam meningkatkan keterampilan karyawan secara praktis dan efisien. Dengan pelatihan digital, perusahaan dapat menyampaikan materi yang relevan dan terkini sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan.

Keunggulan utama dari *e-learning* adalah fleksibilitasnya, yang memungkinkan karyawan untuk belajar dengan kecepatan mereka sendiri. Di dunia kerja yang terus berkembang, di mana waktu seringkali terbatas, *e-learning* menawarkan cara yang efisien bagi perusahaan untuk mengembangkan karyawan tanpa mengganggu kegiatan operasional sehari-hari. Sebagai contoh, karyawan di perusahaan yang tersebar di berbagai lokasi dapat mengikuti kursus yang sama, tanpa harus terikat dengan batasan geografis. Ini memberikan kesempatan yang lebih merata bagi setiap individu untuk berkembang.

E-learning juga memungkinkan pengembangan keterampilan non-teknis, seperti kepemimpinan dan komunikasi, yang sangat diperlukan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Platform pelatihan digital menggabungkan berbagai metode pembelajaran, seperti video interaktif, kuis, dan diskusi *online*, untuk membuat proses pembelajaran lebih menarik dan efektif. (Putu Agus Adnyana et al., 2021) menunjukkan bahwa penggunaan *e-learning* mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam proses pembelajaran, yang pada akhirnya meningkatkan pemahaman dan kemampuan untuk menerapkan materi yang dipelajari.

Proses pengembangan yang berbasis *e-learning* juga memfasilitasi terciptanya budaya pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi. Dengan terus memberikan akses ke pelatihan yang relevan, perusahaan tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga membangun tim

yang lebih kompeten dan siap beradaptasi dengan perubahan. Penggunaan *e-learning* dalam pengembangan SDM mendukung organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis, meningkatkan daya saing, dan mendorong kinerja secara keseluruhan.

3.2.3. Manajemen Kinerja Digital

E-learning telah berkembang pesat sebagai salah satu metode pengembangan keterampilan yang paling efisien dan fleksibel dalam dunia kerja modern. Penggunaan platform pelatihan digital memungkinkan perusahaan untuk mengatasi kendala waktu dan ruang yang sering kali menghambat pelatihan tradisional. (Awan et al., 2020) menunjukkan bahwa 80% karyawan yang mengikuti pelatihan berbasis digital merasa lebih siap dan kompeten dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka. Platform ini memberi karyawan kesempatan untuk belajar sesuai dengan jadwal mereka sendiri tanpa harus terikat pada waktu atau lokasi tertentu. Ini juga mempermudah perusahaan dalam memberikan pelatihan secara lebih terstruktur dan berkelanjutan kepada semua karyawan di berbagai tingkat dan lokasi.

Keuntungan utama dari *e-learning* adalah fleksibilitas yang ditawarkannya. Karyawan dapat mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja, sesuai dengan kenyamanan mereka. Hal ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan pelatihan dengan pekerjaan mereka yang seringkali padat dan jadwal yang fleksibel. Dengan begitu, mereka tidak perlu meninggalkan pekerjaan utama mereka untuk mengikuti pelatihan, yang sering kali terjadi pada metode pelatihan tatap muka.

E-learning memungkinkan pengembangan keterampilan lebih lanjut tanpa membebani karyawan dengan kewajiban menghadiri sesi pelatihan tatap muka yang memakan waktu dan biaya perjalanan. Pelatihan berbasis digital menyediakan materi yang dapat diakses secara *online*, memungkinkan karyawan untuk memanfaatkan waktu mereka secara lebih efektif. Keuntungan ini sangat membantu perusahaan dalam memberikan pelatihan yang lebih terjangkau dan mengurangi pengeluaran yang biasanya diperlukan untuk pelatihan tradisional. (Awan et al., 2020)

Dengan *e-learning*, perusahaan dapat menjangkau lebih banyak karyawan, bahkan yang berada di lokasi yang jauh, tanpa terkendala oleh logistik atau biaya tambahan. Hal ini sangat penting bagi perusahaan yang memiliki banyak cabang atau kantor di berbagai negara atau daerah, karena pelatihan berbasis digital dapat disampaikan secara serentak kepada seluruh karyawan di berbagai lokasi. Dengan cara ini, perusahaan dapat memastikan bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses pelatihan yang dibutuhkan, tanpa terbatas oleh jarak atau kendala lainnya.

Berisi bahasan hasil penelitian yang disesuaikan dengan tujuan pengabdian kepada masyarakat dan dasar teori dari penelitian terdahulu.



Gambar 1. Komponen Pembentuk Isu Strategis Provinsi DKI Jakarta
(Sumber: https://www.jakarta.go.id/manajemen-kinerja)

Di samping fleksibilitas, *e-learning* juga menawarkan keuntungan dalam hal biaya. Pelatihan berbasis digital mengurangi pengeluaran yang biasanya diperlukan untuk fasilitas, penginapan, dan transportasi dalam pelatihan tatap muka. Dengan memanfaatkan teknologi, perusahaan dapat menghemat biaya operasional yang biasanya cukup tinggi pada metode tradisional. Biaya pelatihan yang lebih rendah tidak hanya memberikan manfaat langsung dalam hal penghematan anggaran, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya tersebut untuk inisiatif pengembangan karyawan lainnya.(Bardai, 2025)

E-learning juga mendorong proses pembelajaran yang lebih interaktif dan personal. Platform *e-learning* sering dilengkapi dengan berbagai fitur, seperti kuis, video pembelajaran, forum diskusi, dan materi pembelajaran berbasis simulasi. Fitur-fitur ini memungkinkan karyawan untuk belajar secara aktif dan mengasah keterampilan mereka dalam konteks yang lebih realistis. Sebagai contoh, beberapa platform menawarkan pembelajaran berbasis skenario, di mana karyawan dapat memecahkan masalah nyata dalam simulasi yang mendekati situasi di tempat kerja. Hal ini tidak hanya memperkaya pengalaman belajar tetapi juga meningkatkan daya serap dan penerapan materi pelatihan oleh karyawan.

Pengembangan karyawan melalui *e-learning* memiliki dampak yang besar dalam menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan dalam organisasi. Dengan menyediakan akses ke materi pelatihan yang terus diperbarui dan relevan, perusahaan mendukung pengembangan keterampilan jangka panjang yang dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. *E-learning* memungkinkan perusahaan untuk menciptakan karyawan yang lebih adaptif terhadap perubahan dan perkembangan industri, menjadikannya lebih kompetitif di pasar. Dengan pendekatan ini, pengembangan karyawan tidak hanya dilihat sebagai upaya jangka pendek, tetapi sebagai investasi berkelanjutan yang memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

Contoh *e-learning* untuk pengembangan karyawan:

1. Platform Pelatihan *Online*: Penggunaan platform seperti Coursera, Udemy, atau LinkedIn Learning yang menawarkan berbagai kursus untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis.
2. Video Tutorial Interaktif: Penggunaan video untuk menunjukkan keterampilan atau proses yang sulit dijelaskan dalam bentuk teks, seperti penggunaan software atau alat tertentu.
3. Kuis dan Tes Pembelajaran: Platform *e-learning* yang memungkinkan karyawan untuk mengukur pemahaman mereka terhadap materi pelatihan melalui kuis dan tes.
4. Forum Diskusi *Online*: Pembelajaran berbasis komunitas di mana karyawan dapat berdiskusi dan bertukar pengalaman terkait topik yang dipelajari.
5. Simulasi dan Studi Kasus: Penggunaan simulasi untuk mengasah keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dalam konteks pekerjaan nyata.

Selain e-learning, manajemen kinerja digital juga mencakup penggunaan perangkat lunak dan aplikasi khusus yang membantu perusahaan dalam melakukan evaluasi kinerja secara real-time dan berbasis data. Sistem manajemen kinerja digital memungkinkan penetapan tujuan yang jelas, pemantauan progres secara otomatis, serta pemberian umpan balik yang cepat dan terukur kepada karyawan. Menurut (Boyas, 2022), penerapan sistem digital ini meningkatkan akurasi evaluasi dan mempercepat proses pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan. Hal ini membantu manajer untuk lebih fokus pada strategi peningkatan kompetensi individu dan tim, sehingga mendukung pencapaian target organisasi secara optimal.

Perkembangan teknologi dan analitik data juga mulai diintegrasikan dalam manajemen kinerja digital untuk memprediksi potensi dan kebutuhan pengembangan karyawan secara proaktif. AI dapat mengolah data kinerja historis untuk mengidentifikasi pola-pola yang mungkin luput dari pengamatan manusia, serta memberikan rekomendasi pelatihan atau penyesuaian tugas yang tepat waktu. Implementasi teknologi ini memerlukan perhatian khusus terhadap aspek transparansi dan keadilan agar tidak menimbulkan bias atau ketidakpercayaan diantara karyawan. Manajemen perlu mengembangkan kebijakan dan komunikasi yang jelas untuk mengoptimalkan manfaat teknologi dalam meningkatkan kinerja tanpa mengorbankan aspek etika (Boyas, 2025)

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia, melalui HRIS *(Human Resource Information System)* dan *e-learning*, secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi dengan mempercepat pengelolaan data, evaluasi kinerja, rekrutmen, dan pengembangan keterampilan karyawan secara lebih efisien. Penerapan HRIS memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam pengembangan karyawan, sedangkan *e-learning* mendorong fleksibilitas pembelajaran dan budaya pengembangan kompetensi berkelanjutan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perusahaan mengoptimalkan implementasi teknologi digital dalam seluruh proses manajemen sumber daya manusia (SDM), memperkuat sistem pelatihan online, serta memastikan akses yang merata bagi semua karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, direkomendasikan mengeksplorasi pengaruh faktor budaya organisasi, adaptasi teknologi, dan kepuasan karyawan terhadap efektivitas strategi manajemen SDM digital, sehingga dapat memberikan pemahaman lebih komprehensif mengenai kondisi organisasi di era digital.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penelitian ini, khususnya dosen pembimbing atas arahan dan bimbingannya, serta keluarga, teman, dan rekan-rekan yang memberikan dukungan moral. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah yang bermanfaat, khususnya dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di era digital.

Daftar Pustaka

Awan, S. H., Habib, N., Shoaib Akhtar, C., & Naveed, S. (2020). Effectiveness of performance management system for employee performance through engagement. *SAGE Open*, *10*(4).

Bardai, B. (2025). The effect of learning and development programs , digital communication platforms , and performance management systems on employee productivity in digital work environments in Indonesia. *The Eastasouth Journal of Social Science and Humanities*, *2*(02), 289–301.

Boyas, J. R. (2022). Pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri dalam pencarian kerja untuk menciptakan adabtabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir fakultas ekonomi universitas nahdlatul ulama sidoarjo. *Greenomika*, *4*(1), 62–70.

Boyas, J. R. (2023). Pengukuran kualitas pelayanan terhadap kepuasan karyawan pada biro sumber daya manusia. *TALIJAGAD . 1*(1), 33–40.

Boyas, J. R. (2025). Edukasi dan pelatihan pengelolaan keuangan digital untuk UMKM RT mandiri dengan aplikasi bukuwarung. *Nusantara Community Empowerment, 3*(1), 60–64.

Fenech, R. (2022). Human resource management in a digital era through the lens of next generation human resource managers. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, *25*(1), 1–10.

Haryanto, I. (2023). E-learning: metode pembelajaran masa depan yang efektif dan efisien. S*yntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, *8*(7), 5267-5280.

Jakoep Ezra Harianto. (2020). Strategi pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di industri 4.0. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5(2), 706–715.

Kabul, E. R. (2024). Penggunaan teknologi HRM (human resource management) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, *2*(4), 427–435.

Nath, A., Aziz, F., Fuad, N., Nipa, M. N., Khan, S. R., & Barsa, N. J. (2025). AI in performance management: a study on employee perceptions and organizational outcome. *Business, Organizations and Society (BOSOC)*, *3*(1), 1–11.

Novac, C., & Ciochina, R. S. (2017). The impact of the digital era on human resources management. social media as recruiting environment for potential candidates. *Strategica: Shift! Major Challenges of Today'S Economy*, 7(1), 97–107.

Permatasari, I., & Hardiyan, H. (2018). Pengaruh e-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan BCA KCU Tangerang. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, *7*(1), 1–8.

Adnyana, I. P. A., Rianita, N. M., Kasih, N. L. S., & Satya Dharma, S. T. I. (2021). Digital-based performance management concept within an effort to improve employee performance BUMDes during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Social Science and Business*, *5*(2), 249–255.

Yulianti, H. (2021). Pemanfaatan sistem pelatihan e-learning pada pengembangan kinerja karyawan di masa pandemi COVID-19 dengan pengujian ISO 9126. *Multinetics*, *7*(1), 65–81.