

PERAN TEKNOLOGI DIGITAL, ANALITIK SUMBER DAYA MANUSIA, DAN KECERDASAN BUATAN DALAM MEMBANGUN SISTEM SDM YANG ADAPTIF DAN BERKELANJUTAN

Glenda Nasywa Utami¹, Jhon Veri²
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Summit 30 September 2025
Revisi 10 Oktober 2025
Diterima 23 oktober 2025
Publish Online 30 Okt 2025

Kata kunci:

Organizational adaptability
Human resource analytics
AI-based technology

ABSTRAK

Penelitian ini menelaah kontribusi teknologi digital, analitik sumber daya manusia (*Human Resource Analytics*), dan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) dalam membangun sistem manajemen SDM yang adaptif serta berkelanjutan. Melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) berbasis kerangka PRISMA, studi ini mengidentifikasi berbagai publikasi ilmiah yang relevan pada periode 2020–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan analitik SDM dan teknologi berbasis AI mampu meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan, inovasi organisasi, serta ketahanan bisnis dalam menghadapi perubahan lingkungan dinamis. Selain itu, kemampuan adaptasi organisasi berperan sebagai faktor kunci yang memperkuat hubungan antara inovasi digital dan keberlanjutan jangka panjang. Penelitian ini menegaskan pentingnya sinergi antara teknologi, data, dan strategi sumber daya manusia sebagai fondasi pengembangan sistem SDM yang cerdas, responsif, dan kompetitif di era transformasi digital.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Glenda Nasywa Utami
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, indonesia
Email: glenda.nasywa@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era transformasi digital saat ini, organisasi dihadapkan pada kebutuhan mendesak untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan tidak pasti. Kemampuan organisasi untuk melakukan *organizational adaptability*-yakni fleksibilitas dalam merespons tantangan internal maupun eksternal-menjadi elemen krusial agar organisasi tetap tahan dalam menghadapi tekanan eksternal dan mempertahankan keberlanjutan jangka panjang (Ahmić & Čosić, 2025).

Seiring dengan itu, penerapan *human resource analytics* atau analitik SDM membuka peluang besar bagi organisasi untuk memanfaatkan data dalam pengambilan keputusan strategis terkait manajemen talenta, rekrutmen, pengembangan, serta evaluasi kinerja. Dengan dukungan analitik, fungsi SDM tidak lagi bersifat administratif semata, melainkan dapat bertransformasi menjadi mitra strategis yang memberikan insight berbasis bukti untuk mendukung tujuan organisasi (Căvescu & Popescu, 2025).

Selain itu, penggunaan *AI-based technology* atau teknologi kecerdasan buatan dalam ranah SDM memfasilitasi otomatisasi proses, prediksi kebutuhan tenaga kerja, dan personalisasi pengalaman pengembangan karyawan. Integrasi antara teknologi AI, data analitik, dan kapabilitas digital memungkinkan organisasi menciptakan sistem SDM yang lebih responsif, adaptif, dan berkelanjutan (Prikshat et al., 2023).

Dengan mengangkat tema *Peran Teknologi Digital, Analitik Sumber Daya Manusia, dan Kecerdasan Buatan dalam Membangun Sistem SDM yang Adaptif dan Berkelanjutan*, penelitian ini bertujuan mengurai bagaimana ketiga elemen tersebut saling berinteraksi dalam mendukung *organizational adaptability*, meningkatkan efektivitas fungsi SDM, serta membangun fondasi keberlanjutan organisasi. Kajian ini diharapkan memberikan kontribusi konseptual dan praktis pada pengembangan strategi SDM yang inovatif, tangguh, dan berorientasi masa depan.

TINJAUAN LITERATUR

Adaptabilitas Organisasi (*Organizational Adaptability*)

Kemampuan suatu organisasi untuk merespons perubahan secara cepat dan efektif menjadi kunci agar tetap relevan di era dinamis. Adaptabilitas organisasi mencakup proses mendeteksi perubahan lingkungan, belajar dari pengalaman, dan mengubah struktur maupun praktik internal agar tetap sinkron dengan kebutuhan eksternal. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung ruang adaptif (*adaptive space*), serta kemampuan untuk menyeimbangkan kebutuhan eksplorasi dan eksploitasi, adalah elemen penting dalam mendorong adaptabilitas organisasi (Setiyowati, 2025).

Human Resource Analytics (HRA)

Human Resource Analytics (HRA) adalah proses sistematis memanfaatkan data karyawan (misalnya kinerja, orientasi karir, mobilitas) menggunakan teknik statistik atau pembelajaran mesin untuk membantu keputusan strategis SDM. Dengan HRA, manajer HR dapat meramalkan potensi *turnover*, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, dan menyesuaikan strategi *talent management* berbasis bukti. Misalnya, adopsi HRA secara positif berpengaruh terhadap kelincahan organisasi (*organizational agility*) dalam beberapa penelitian kontemporer (Vadithe & Kesari, 2024).

Teknologi Berbasis AI dalam Konteks SDM

Teknologi kecerdasan buatan (AI) semakin banyak digunakan dalam fungsi HR, seperti seleksi otomatis, chatbot rekrutmen, prediksi kinerja, dan sistem pembelajaran adaptif. Studi "*The adoption of artificial intelligence in human resources management*" menyoroti bahwa AI membentuk praktik HR yang lebih strategis dan mampu mendukung keputusan berbasis data (Nawaz et al., 2024). Lebih lanjut, kajian sistematis tentang dampak AI terhadap praktik kerja organisasi menemukan bahwa AI tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memicu transformasi budaya menuju inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan agilitas (Murire, 2024).

METODE

Penelitian ini merupakan tinjauan literatur sistematis yang berfokus pada tiga tema utama, yaitu *Organizational Adaptability*, *Human Resource Analytics (HRA)*, dan *AI-Based Technology*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada kerangka kerja PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Pendekatan ini dipilih agar proses peninjauan berlangsung secara terarah, sistematis, dan terstruktur, sehingga mampu menghasilkan sintesis pengetahuan yang kredibel serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penelitian ini merupakan tinjauan literatur sistematis yang berfokus pada tiga tema utama, yaitu *Organizational Adaptability*, *Human Resource Analytics (HRA)*, dan *AI-Based Technology*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada kerangka kerja PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Pendekatan ini dipilih agar proses peninjauan berlangsung secara terarah, sistematis, dan terstruktur, sehingga mampu menghasilkan sintesis pengetahuan yang kredibel serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Page et al., 2021).

Dalam penerapan metode SLR ini, penelitian menempuh beberapa tahapan utama, yaitu:

1. Identifikasi istilah kunci dan strategi pencarian literatur, dengan memanfaatkan basis data Scopus. Pencarian difokuskan pada artikel jurnal bereputasi dari klasifikasi Q1 hingga Q4,

yang relevan dengan topik *Organizational Adaptability*, *Human Resource Analytics*, dan *AI-based Technology*.

2. Seleksi artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan, serta mengikuti alur tahapan PRISMA, mulai dari penyaringan awal hingga penentuan artikel akhir yang akan dianalisis.
3. Ekstraksi data penting dari artikel terpilih, mencakup informasi mengenai penulis, tahun publikasi, metode penelitian, konteks penelitian, serta temuan utama dari masing-masing studi.
4. Evaluasi kualitas dan relevansi penelitian menggunakan panduan penilaian yang terstandar untuk menjamin integritas data serta keabsahan hasil yang diperoleh.
5. Sintesis hasil penelitian dilakukan melalui penyajian ringkasan naratif dan deskriptif, guna menggambarkan pola, kesamaan, serta perbedaan temuan dari setiap artikel yang dikaji.

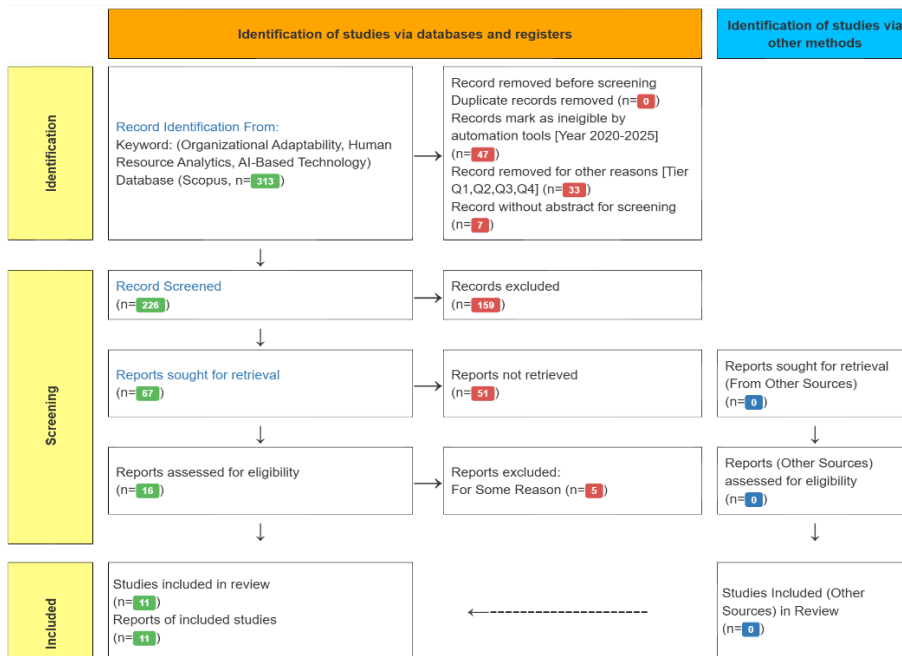
Melalui serangkaian prosedur tersebut, kajian literatur ini diharapkan dapat menyajikan pemahaman yang *komprehensif*, transparan, dan terorganisasi, serta mampu mengintegrasikan berbagai bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan tema penelitian. Pendekatan PRISMA berperan penting dalam memastikan bahwa hasil kajian tersusun secara logis, dapat direplikasi, dan mudah dipahami oleh pembaca (Page et al., 2021).

Dalam tahap pengumpulan literatur, penelitian ini menggunakan bantuan alat *Watase UAE*, yang terhubung dengan API Key Scopus. Aplikasi tersebut mendukung proses pencarian dan identifikasi literatur akademik bereputasi tinggi yang telah terindeks di basis data Scopus kategori Q1–Q4. Pencarian difokuskan pada periode publikasi tahun 2020 hingga 2025, dan dari hasil penelusuran tersebut diperoleh enam artikel utama yang paling relevan dengan tema penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses kajian literatur yang dilakukan menggunakan aplikasi Watase UAE, diperoleh temuan sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1 berikut.

Prisma Reporting: Peran Teknologi Digital, Analitik Sumber Daya Manusia, Dan Kecerdasan Buatan Dalam Membangun Sistem Sdm Yang Adaptif Dan Berkelanjutan



Generate From Watase UAE Tools, based on Prisma 2020 Reporting

Gambar 1 Output Watase UAE (Metode Prisma)

(Sumber: diolah sendiri 2025)

Berdasarkan hasil penelusuran literatur yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh sebanyak 313 publikasi yang berkaitan dengan topik penelitian ini, yaitu mencakup istilah *Organizational Adaptability*, *Human Resource Analytics*, dan *AI-based Technology*. Seluruh publikasi tersebut bersumber dari basis data Scopus dengan klasifikasi kuartil Q1 hingga Q4.

Selanjutnya, dilakukan proses penyaringan awal berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Dari hasil penyaringan tersebut, diperoleh sejumlah artikel yang dinilai relevan dan memenuhi persyaratan, yaitu artikel yang termasuk dalam kategori Scopus Q1–Q4 dan sesuai dengan fokus penelitian.

Dari 67 artikel yang berhasil lolos tahap seleksi awal, dilakukan analisis mendalam terhadap 16 artikel utama. Namun, setelah dilakukan penilaian kualitas, terdapat 5 artikel yang tidak memenuhi kriteria dan kemudian dikeluarkan dari analisis. Dengan demikian, jumlah akhir artikel yang digunakan dalam kajian ini adalah 11 artikel yang dianggap paling relevan dengan fokus penelitian.

Tabel 1
Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan

No	Authors/Years	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Torrent-Sellens et al., 2025)	<i>Promoting the European Sustainable Firm and the How Economic, Social, and Green Innovation and the AI-Based Technologies Create Pathways of Social and Environmental Sustainability</i>	<i>Business Strategy and the Environment</i>	2	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menggambarkan secara mendalam fenomena yang diteliti berdasarkan data lapangan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi inovasi ekonomi, inovasi hijau/sosial, dan teknologi AI secara bersama meningkatkan keberlanjutan sosial dan lingkungan perusahaan.
2	(Bauer et al., 2025)	<i>The Evolving Future of Work: Implications for Newcomer Adaptability and Connectivity During Organizational Socialization</i>	<i>Human Resource Management</i>	0	Q1	Penelitian ini menggunakan metode tinjauan konseptual untuk menyoroti bahwa keberhasilan adaptasi karyawan baru di era kerja modern bergantung pada kemampuan beradaptasi dan membangun koneksi sosial.
3	(Alam et al., 2025)	<i>Exploring approaches to overcome challenges in adopting human resource analytics through stakeholder engagement</i>	<i>Management Review Quarterly</i>	4	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menggambarkan fenomena sosial secara mendalam berdasarkan data lapangan. Pembahasan penelitian ini menekankan bahwa faktor sosial dan lingkungan saling memengaruhi dalam membentuk perilaku

						serta dinamika masyarakat yang diteliti.
4	(Lin et al., 2025)	<i>Harnessing digital foundations and artificial intelligence synergies Unraveling the role of digital platforms, artificial intelligence, and strategic adaptability in organizational innovativeness</i>	<i>Journal of Innovation & Knowledge</i>	5	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis SEM yang menunjukkan bahwa platform digital dan adopsi AI, melalui <i>e-knowledge</i> , analisis big data, serta <i>fleksibilitas</i> strategi, secara bersama meningkatkan inovasi organisasi.
5	(Saemaldaher & Emeagwali, 2025)	<i>The Role of Open Innovation in Enhancing Organizational Resilience and Sustainability Performance Through Organizational Adaptability</i>	<i>Sustainability</i>	0	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berbasis survei dan analisis SEM untuk menunjukkan bahwa inovasi terbuka meningkatkan ketahanan serta kinerja keberlanjutan organisasi melalui peran mediasi adaptabilitas.
6	(Tessema et al., 2025)	<i>The Effect of Human Resource Analytics on Organizational Performance Insights from Ethiopia</i>	<i>Systems</i>	1	Q2	Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan analisis SEM yang menunjukkan bahwa transformasi digital, inovasi, dan kepemimpinan strategis bersama-sama meningkatkan keunggulan kompetitif serta kinerja organisasi.
7	(Wang et al., 2024)	<i>Development of the cores and occupational adaptabilities through the learning-orientated interaction of employees proactivity and organizational support</i>	<i>Humanities and Social Sciences Communications</i>	0	Q2	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis SEM yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi, kepribadian proaktif, dan pembelajaran berkelanjutan bersama-sama meningkatkan kemampuan adaptasi

						inti karyawan di tempat kerja.
8	(Diefenhardt et al., 2025)	<i>In God We Trust. All Others Must Bring Data Unpacking the Influence of Human Resource Analytics on the Strategic Recognition of Human Resource Management</i>	<i>Human Resource Management Journal</i>	4	Q1	Penelitian ini memakai metode kualitatif berbasis teori praktik untuk menjelaskan bagaimana praktisi HR <i>Analytics</i> menggunakan strategi dan analisis data guna meningkatkan pengakuan strategis manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.
9	(Anthun et al., 2024)	<i>What influences the use of HR analytics in Human Resource management in Norwegian municipal health care services</i>	<i>BMC Health Services Research</i>	1	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berbasis wawancara dan teori strukturasi yang menunjukkan bahwa lemahnya budaya data, keterpisahan antara HR dan layanan kesehatan, serta banyaknya pemangku kepentingan menjadi hambatan utama dalam penerapan HR <i>Analytics</i> di sektor kesehatan Norwegia.
10	(Abuzaid, 2024)	<i>Examining the moderating role of data literacy in the relationship between human resource analytics and employee innovative behavior</i>	<i>International Journal of Data and Network Science</i>	2	Q2	Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan analisis regresi yang menunjukkan bahwa <i>Human Resource Analytics</i> meningkatkan perilaku inovatif karyawan, terutama ketika kemampuan literasi data HR profesional tinggi.
11	(Belizón et al., 2024)	<i>Human resources analytics in practice: knowledge</i>	<i>European Management Review</i>	8	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis PLS-SEM yang

		<i>discovery process</i>				menunjukkan bahwa transformasi digital, manajemen pengetahuan, dan kepemimpinan digital secara bersama meningkatkan kinerja inovasi di sektor pendidikan.
--	--	--------------------------	--	--	--	---

Sumber: diolah sendiri 2025

Berdasarkan hasil analisis terhadap sebelas artikel yang telah ditinjau, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adaptasi organisasi, penerapan analitik sumber daya manusia (Human Resource Analytics), serta pemanfaatan teknologi berbasis kecerdasan buatan (AI-based Technology) memiliki peranan yang signifikan dalam mendorong peningkatan inovasi, kinerja, dan keberlanjutan organisasi.

Secara keseluruhan, sebagian besar penelitian menegaskan bahwa penggunaan teknologi digital dan analitik SDM berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pengambilan keputusan, memperkuat posisi strategis fungsi manajemen SDM, serta menumbuhkan perilaku inovatif di kalangan karyawan. Selain itu, kapasitas adaptasi organisasi terbukti berfungsi sebagai variabel perantara yang memperkuat keterkaitan antara inovasi, ketahanan organisasi, dan kinerja berkelanjutan.

Dari segi metodologi, berbagai penelitian tersebut menggunakan pendekatan yang beragam, mencakup metode kualitatif deskriptif untuk menggambarkan fenomena secara mendalam, serta pendekatan kuantitatif dengan analisis SEM dan regresi untuk menguji hubungan antar variabel secara empiris. Hasilnya menunjukkan konsistensi bahwa kolaborasi antara inovasi, analitik SDM, dan penerapan teknologi AI dapat menciptakan organisasi yang lebih adaptif, inovatif, dan kompetitif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Dengan demikian, kajian ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi di era modern sangat bergantung pada sinergi antara inovasi, kemampuan analisis data SDM, serta penerapan teknologi kecerdasan buatan yang menjadi landasan penting bagi peningkatan daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

DISKUSI

Hasil kajian ini memperlihatkan bahwa penerapan teknologi digital, analitik sumber daya manusia (*Human Resource Analytics/HRA*), dan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) memiliki peran penting dalam memperkuat efektivitas dan keberlanjutan sistem pengelolaan SDM. Temuan tersebut sejalan dengan literatur sebelumnya yang menegaskan bahwa transformasi digital serta pemanfaatan data analitik mendukung peningkatan fungsi strategis SDM dalam organisasi modern.

Melalui penerapan HRA, organisasi dapat memperoleh wawasan yang lebih akurat mengenai perilaku karyawan, merancang strategi pengembangan kompetensi yang tepat sasaran, serta mengambil keputusan berbasis data yang objektif. Sementara itu, penggunaan teknologi berbasis AI membantu menciptakan efisiensi kerja melalui otomatisasi, meningkatkan pengalaman kerja individu, dan memperkuat proses inovasi organisasi. Kolaborasi antara analitik SDM dan kecerdasan buatan mendorong organisasi untuk menjadi lebih responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat.

Lebih lanjut, kemampuan adaptasi organisasi (*organizational adaptability*) terbukti menjadi faktor penentu yang menjembatani hubungan antara penerapan teknologi digital dan keberlanjutan organisasi. Organisasi yang adaptif cenderung lebih mampu mengintegrasikan inovasi teknologi ke dalam strategi pengelolaan SDM, sehingga menciptakan ketahanan jangka panjang sekaligus menumbuhkan budaya pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, kolaborasi antara inovasi

digital, analisis data, dan fleksibilitas organisasi menjadi landasan utama bagi terbentuknya sistem SDM yang unggul, tangguh, dan kompetitif di era transformasi digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keterpaduan antara teknologi digital, analitik sumber daya manusia (HRA), dan kecerdasan buatan (AI) memiliki kontribusi signifikan dalam memperkuat efektivitas fungsi SDM dan keberlanjutan organisasi. Analitik SDM memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih objektif dan berbasis bukti, sedangkan penerapan teknologi AI mempercepat proses kerja, meningkatkan efisiensi, serta menciptakan pengalaman karyawan yang lebih adaptif. Sinergi antara kedua elemen tersebut menghasilkan sistem SDM yang responsif terhadap perubahan dan berdaya saing tinggi.

Selain itu, *organizational adaptability* berperan penting sebagai jembatan antara inovasi teknologi dengan keberlanjutan kinerja organisasi. Untuk menghadapi tantangan transformasi digital, organisasi perlu mengembangkan strategi MSDM yang inovatif, berorientasi data, dan berlandaskan pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, penguatan integrasi teknologi dan analitik dalam praktik manajemen SDM menjadi kunci utama dalam membangun organisasi yang unggul, adaptif, dan berkelanjutan.

BATASAN

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, penggunaan metode *Systematic Literature Review (SLR)* menyebabkan hasil penelitian sangat bergantung pada ketersediaan serta kredibilitas literatur yang dianalisis. Kedua, ruang lingkup pembahasan difokuskan hanya pada tiga aspek utama, yaitu *organizational adaptability*, *human resource analytics*, dan *AI-based technology*, sehingga belum mempertimbangkan faktor pendukung lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan digital, maupun strategi kebijakan SDM yang lebih luas. Ketiga, sebagian besar referensi yang digunakan bersumber dari penelitian internasional, sehingga hasilnya mungkin belum sepenuhnya mencerminkan karakteristik dan dinamika organisasi di Indonesia. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengintegrasikan pendekatan empiris serta konteks lokal agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan relevan terhadap praktik manajemen SDM di era digital.

REFERENSI

- Abuzaid, A. N. (2024). Examining the moderating role of data literacy in the relationship between human resource analytics and employee innovative behavior. *International Journal of Data and Network Science*, 8(3), 1415–1428. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2024.4.001>
- Ahmić, A., & Ćosić, M. (2025). Digital human resource management influence on the organizational resilience. *Organization Management Journal*, 22(2), 111–125. <https://doi.org/10.1108/OMJ-09-2024-2299>
- Alam, S., Dong, Z., Kularatne, I., & Rashid, M. S. (2025). Exploring approaches to overcome challenges in adopting human resource analytics through stakeholder engagement. In *Management Review Quarterly* (Nomor 0123456789). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s11301-025-00491-y>
- Anthun, K. S., Anthun, K. S., Håland, E., & Lillefjell, M. (2024). What influences the use of HR analytics in Human Resource management in Norwegian municipal health care services? *BMC Health Services Research*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11610-y>
- Bauer, T. N., Erdogan, B., Ellis, A. M., Truxillo, D. M., Brady, G. M., & McCarthy, J. M. (2025). The Evolving Future of Work: Implications for Newcomer Adaptability and Connectivity During Organizational Socialization. *Human Resource Management*, 1–18. <https://doi.org/10.1002/hrm.70008>
- Belizón, M. J., Majarín, D., & Aguado, D. (2024). Human resources analytics in practice: A knowledge discovery process. *European Management Review*, 21(3), 659–677. <https://doi.org/10.1111/emre.12605>
- Căvescu, A. M., & Popescu, N. (2025). Predictive Analytics in Human Resources Management: Evaluating AIHR's Role in Talent Retention. *AppliedMath*, 5(3).

- <https://doi.org/10.3390/appliedmath5030099>
- Diefenhardt, F., Rapp, M. L., Bader, V., & Mayrhofer, W. (2025). 'In God We Trust. All Others Must Bring Data': Unpacking the Influence of Human Resource Analytics on the Strategic Recognition of Human Resource Management. *Human Resource Management Journal*, 35(3), 597–612. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12583>
- Lin, Y., Yousaf, Z., Grigorescu, A., & Popovici, N. (2025). Harnessing digital foundations and artificial intelligence synergies: Unraveling the role of digital platforms, artificial intelligence, and strategic adaptability in organizational innovativeness. *Journal of Innovation and Knowledge*, 10(2), 100670. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100670>
- Murire, O. T. (2024). Artificial Intelligence and Its Role in Shaping Organizational Work Practices and Culture. *Administrative Sciences*, 14(12). <https://doi.org/10.3390/admsci14120316>
- Nawaz, N., Arunachalam, H., Pathi, B. K., & Gajenderan, V. (2024). The adoption of artificial intelligence in human resources management practices. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(1), 100208. <https://doi.org/10.1016/j.ijime.2023.100208>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Prikshat, V., Islam, M., Patel, P., Malik, A., Budhwar, P., & Gupta, S. (2023). AI-Augmented HRM: Literature review and a proposed multilevel framework for future research. *Technological Forecasting and Social Change*, 193(September 2022), 122645. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122645>
- Saemaldaher, K., & Emeagwali, O. L. (2025). The Role of Open Innovation in Enhancing Organizational Resilience and Sustainability Performance Through Organizational Adaptability. *Sustainability (Switzerland)*, 17(13), 1–22. <https://doi.org/10.3390/su17135846>
- Setiyowati, A. (2025). Determinasi Kepemimpinan Adaptif: Manajemen Risiko, Transformasi Digital dan Adaptif Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 3(1), 37–49. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v3i1.342>
- Tessema, S. A., Yang, S., & Chen, C. (2025). The Effect of Human Resource Analytics on Organizational Performance: Insights from Ethiopia. *Systems*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/systems13020134>
- Torrent-Sellens, J., Enache-Zegheru, M., & Ficapal-Cusí, P. (2025). Promoting the European Sustainable Firm: How Economic, Social, and Green Innovation and the AI-Based Technologies Create Pathways of Social and Environmental Sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 1–27. <https://doi.org/10.1002/bse.70068>
- Vadithe, R. N., & Kesari, B. (2024). Impact of Human Resource Analytics Adoption on Organizational Agility and Operational Performance: Examining TOIE Model. *SN Computer Science*, 5(7). <https://doi.org/10.1007/s42979-024-03269-3>
- Wang, Y., Xu, Q., Yin, P., Zhang, J., & Zhang, L. (2024). Development of the core occupational adaptabilities through the learning-orientated interaction of employees' proactivity and organizational support. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04080-4>