

SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW DENGAN METODE PRISMA: EFEKTIVITAS KOMUNIKASI PROFESIONAL DALAM PENYUSUNAN DAN PENYAMPAIAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL

Hamdi Yudistira¹, Jhon Veri²
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Summit 19 Oktober 2025
Revisi 1 November 2025
Diterima 9 November 2025
Publish Online 11 Nov 2025

Kata kunci:

*Professional Communication Effectiveness
Human Resource Management Strategy
Digitalization Era*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa efektif komunikasi profesional dalam pembuatan dan penyampaian strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di era digital. Untuk mencapai tujuan ini, penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR), yang didasarkan pada kerangka kerja PRISMA 2020, sebagai pendekatan yang digunakan. Kajian ini dilakukan dengan menggunakan basis data kategori jurnal Scopus dari Q1 hingga Q4 pada tahun 2023 hingga 2025. Aplikasi Wase UAKE digunakan untuk menemukan dan menyaring literatur yang relevan. Dari 374 artikel yang ditemukan, delapan dipilih sebagai sumber utama berdasarkan relevansi tematik, kualitas metodologi, dan relevansi dengan masalah digitalisasi. Kajian menemukan bahwa transformasi digital, kecerdasan buatan (AI), dan analitik sumber daya manusia (HRA) adalah faktor penting yang meningkatkan komunikasi strategis dan kinerja organisasi. Kepercayaan, inovasi, dan keberlanjutan organisasi telah terbukti meningkat dengan penggunaan digitalisasi dan praktik HRM yang bertanggung jawab secara sosial. Sebagian besar penelitian menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM), tetapi penelitian lain menggunakan pendekatan bibliometrik atau kualitatif. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa untuk memperoleh keunggulan kompetitif jangka panjang, organisasi sangat bergantung pada komunikasi profesional, inovasi teknologi, dan strategi MSDM yang adaptif, moral, dan berkelanjutan.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Hamdi Yudistira
Magister Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia
Email: hamdiyudistira31@gmail.com

PENDAHULUAN

Digitalisasi kerja yang lebih cepat, seperti platformisasi, kolaborasi jarak jauh, dan otomatisasi proses, mengubah cara perusahaan membuat dan menerapkan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Komunikasi profesional yang efektif dalam konteks ini sangat penting untuk pengambilan keputusan strategis, penyaluran lintas fungsi, dan adopsi praktik dan kebijakan MSDM berbasis data. Seperti yang ditunjukkan oleh banyak tinjauan dan penelitian terbaru, transformasi digital menata ulang struktur dan cara kerja organisasi. Ini memerlukan komunikasi internal yang lebih strategis agar kinerja, inovasi, dan keterlibatan karyawan tetap terjaga (Dabić et al., 2023).

Namun, penelitian telah menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dan prestasi bisnis termasuk di bidang profesional di tempat kerja—berkorelasi dengan komunikasi yang efektif, yang merupakan proses dua arah yang terdiri dari komunikasi dan umpan balik. Akibatnya, kemampuan komunikasi profesional harus dianggap sebagai kapabilitas strategis daripada keterampilan pendukung operasional (Sumaiya et al., 2022).

Pergeseran dari praktik transaksional menuju peran strategis dalam MSDM mengharuskan perumusan dan penyampaian strategi yang konsisten, mudah dipahami, dan memiliki kemampuan untuk memobilisasi perubahan perilaku di seluruh perusahaan. Sementara komunikasi internal digital yang kuat meningkatkan analisis situasi internal dan pengambilan keputusan, SHRM yang efektif dibantu oleh adopsi teknologi, kepemimpinan, dan pengembangan kompetensi meningkatkan keterlibatan karyawan, inovasi, dan keunggulan bersaing, menurut bukti empiris terbaru (Verma & Singh, 2024).

Namun, penelitian tentang seberapa efektif komunikasi profesional dalam membuat strategi MSDM di era digital tersebar di berbagai domain (komunikasi organisasi, HR, studi kerja digital), dan menggunakan berbagai perspektif metodologis. Kebutuhan akan sintesis bukti yang ketat yang menunjukkan bagaimana, melalui kanal apa, dan dalam kondisi apa komunikasi profesional memperkuat strategi MSDM menjadi semakin mendesak, terutama karena praktik kerja jarak jauh dan hibrida semakin meningkat (Wuersch et al., 2023).

TINJAUAN LITERATUR

Efektivitas Komunikasi Profesional (*Professional Communication Effectiveness*)

Menurut (Puigvert-Santoro et al., 2025) bahwa komunikasi internal yang efektif adalah proses interaksi antar pemangku kepentingan (stakeholders) yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen dan kepemilikan organisasi (organisasi). Studi terbaru menekankan peran kanal digital, kerja hybrid, dan kebutuhan untuk komunikasi yang adaptif dan responsif selama pandemi dan beralih kerja jarak jauh.

Strategi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management Strategy*)

Menurut (Alexandro, 2025) Strategi HRM digital mensinergikan proses HRM tradisional dengan teknologi digital untuk mendukung strategi bisnis digital dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan kinerja organisasi. Dalam pendekatan ini, alat digital digunakan untuk penilaian, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Era Digital (*Digitalization Era*)

Menurut (Indroputri & Sanjaya, 2024) bahwa transformasi digital telah mempengaruhi seluruh aspek operasional organisasi, termasuk fungsi HRM, di mana digitalisasi mendefinisikan ulang cara kerja, komunikasi, dan pengelolaan orang. Era digital dianggap sebagai era di mana teknologi digital tidak hanya mendukung, tetapi juga menjadi inti dari model bisnis organisasi.

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,

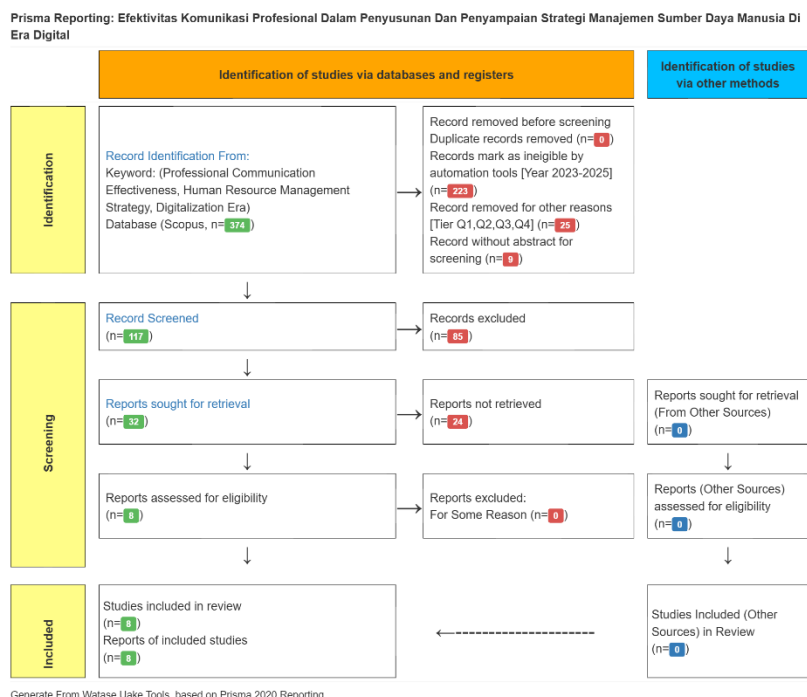
- yang relevan dengan topik *Organizational Adaptability*, *Human Resource Analytics*, dan *AI-based Technology*.
2. Seleksi artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan, serta mengikuti alur tahapan PRISMA, mulai dari penyaringan awal hingga penentuan artikel akhir 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 UAKE*, 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 UAKE*, diperoleh temuan sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Output Watase UAKE (Metode Prisma)

(Sumber: diolah sendiri 2025)

Berdasarkan hasil yang didapat dengan menggunakan kata kunci utama "Efektivitas Komunikasi Profesional dalam Penyusunan dan Penyampaian Strategi Manajemen Sumber Daya

Manusia di Era Digital", penelusuran literatur yang dilakukan melalui basis data Scopus menemukan 374 artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

Semua artikel yang tidak memenuhi persyaratan inklusi dihapus pada tahap awal identifikasi. Sebanyak 223 artikel ditandai tidak layak oleh alat otomatis karena tidak termasuk dalam rentang waktu publikasi tahun 2023–2025; 25 artikel dieliminasi karena tidak termasuk dalam kategori jurnal bereputasi (Scopus Tier Q1–Q4), dan 9 artikel dihapus karena tidak memiliki abstrak yang dapat ditelaah. Setelah proses ini selesai, tersisa 117 artikel yang memenuhi syarat untuk tahap penyaringan awal. Menilai relevansi topik, fokus penelitian, dan kesesuaian dengan tujuan penelitian adalah proses screening. Hasil penyaringan menunjukkan bahwa sebanyak 85 artikel tidak relevan karena tidak secara langsung membahas efektivitas komunikasi profesional dalam konteks penyusunan dan penyampaian strategi MSDM di era digital. Akibatnya, 32 artikel yang dinilai potensial dan dikirim untuk dipelajari lebih lanjut.

Dari 32 artikel yang ditemukan, 24 di antaranya tidak dapat diakses secara keseluruhan atau tidak memenuhi kelengkapan data yang diperlukan. Akibatnya, hanya 8 artikel yang dapat diunduh dan dianggap layak untuk analisis menyeluruh. Setiap artikel memenuhi kriteria kualitas metodologis, relevansi tematik, dan relevansi dengan digitalisasi. Akibatnya, delapan artikel tersebut dipilih sebagai sumber utama dalam kajian tinjauan pustaka sistematis ini.

Tabel 1
Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan

No	Authors/Year	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Hojnik et al., 2025)	<i>The Intersection of Digitalization, Innovation, and Information Technology A New Era of Sustainable Development in EU</i>	<i>Sustainable Development</i>	1	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berbasis survei digunakan, yang menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Fokus penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kepercayaan terhadap kepemimpinan juga dikenal sebagai kepercayaan dalam kepemimpinan dapat memengaruhi advokasi etis dan tanggung jawab sosial organisasi dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik Vietnam.
2	(Mamun & Uddin, 2025)	<i>Exploring the relationship between sustainable strategy and sustainable performance in a mediated mechanism with socially responsible human resource management</i>	<i>Asia Pacific Management Review</i>	0	Q1	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan paradigma positivisme. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup (skala Likert 1–5) yang disebarkan kepada profesional ICT di Bangladesh. Anggota asosiasi Bangladesh Association of Software and Information Services (BASIS) dipilih secara acak. Total 513 kuesioner dikirimkan; 307 di

						antaranya kembali dan 292 layak untuk analisis.
3	(Kohtamäki et al., 2025)	<i>Strategy in the digitalization era</i>	<i>International Journal of Management Reviews</i>	0	Q1	Penelitian ini menggunakan metode tinjauan sistematis dan pendekatan bibliometrik. Studi ini melihat 626 artikel dari jurnal terkemuka (AJG3 dan AJG4) yang membahas transformasi digital, strategi digital, pemasaran digital, dan inovasi model bisnis digital. Menggunakan perangkat lunak bibliometrik VOSviewer, literatur dikelompokkan menjadi empat kategori utama untuk analisis: transformasi digital, strategi digital, inovasi model bisnis digital, dan pemasaran digital. Metode ini memungkinkan para peneliti untuk menemukan tren tematik, landasan teoretis, dan garis besar penelitian yang sedang dilakukan di bidang strategi digital.
4	(Norabuena-Figueroa et al., 2025)	<i>Digital Teaching Practices and Student Academic Stress in the Era of Digitalization in Higher Education</i>	<i>Applied Sciences</i>	2	Q2	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk penelitian, yaitu Structural Equation Modeling (SEM). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat dan memvalidasi alat yang dikenal sebagai Student Academic Stress Scale in Virtual Education (SASSEV), yang digunakan untuk mengukur stres akademik siswa selama pembelajaran online.
5	(Gherheș et al., 2025)	<i>Balancing Tradition and Digitalization Enhancing Museum Experiences in the Post-Pandemic Era</i>	<i>Information</i>	0	Q2	Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian campuran. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif tentang bagaimana museum di County Brașov beradaptasi dengan digitalisasi selama dan setelah pandemi COVID-19, penelitian ini menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif.

6	(Hanifah et al., 2024)	<i>Accelerating the digitalisation of learning post-COVID-19 era to improve the pedagogical competence of pre-service Arabic teachers</i>	<i>Cogent Education</i>	2	Q2	Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif-analitis. Penelitian ini berfokus pada percepatan digitalisasi pembelajaran dalam upaya meningkatkan kemampuan pedagogik calon guru bahasa Arab di era pasca-COVID-19. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya memiliki 27 mahasiswa dan dua dosen pengampu mata kuliah microteaching. Data dikumpulkan melalui observasi sistematis, wawancara, dan dokumentasi.
7	(Maliha et al., 2025)	<i>Impacts of human resources management strategies and practices on workers performance in construction industry a review</i>	<i>Journal of Civil Engineering and Management</i>	0	Q2	Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan mengklasifikasikan strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berdampak pada kinerja karyawan dalam industri konstruksi (AEC: Architecture, Engineering, and Construction). Ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan sistematis berbasis review literatur sistematis (SLR).
8	(Bhatta et al., 2023)	<i>The Nexus of Corporate Affinity for Technology and Firm Sustainable Performance in the Era of Digitalization A Mediated Model</i>	<i>Sustainability</i>	14	Q1	Penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif, analisis Structural Equation Modeling (SEM), berbasis perangkat lunak AMOS versi 27.0 dan SPSS versi 4.0. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah budaya digital organisasi (budaya digital organisasi) dan kinerja inovasi tim (kinerja inovasi tim). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 319 orang yang bekerja di industri teknologi informasi di lima kota besar Tiongkok: Shanghai, Guangzhou, Shenzhen, Beijing, dan Nanjing.

Sumber: diolah sendiri 2025

Berdasarkan hasil analisis delapan artikel yang ditinjau menunjukkan bahwa penelitian tentang manajemen SDM berkelanjutan, transformasi digital, dan inovasi organisasi menunjukkan arah yang semakin sinergis antara teknologi, strategi, dan tanggung jawab sosial organisasi. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi, kecerdasan buatan (AI), dan pendekatan inovatif untuk strategi SDM meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan kinerja berkelanjutan di berbagai industri.

Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Hojnik et al., 2025) dan (Bhatta et al., 2023) menggunakan metode kuantitatif dan analisis Structural Equation Modeling (SEM) menunjukkan bahwa keterlibatan perusahaan dalam teknologi dan kepemimpinan digital secara langsung meningkatkan kinerja keberlanjutan. Ini disebabkan oleh peran yang dimainkan oleh inovasi tim dan mediasi budaya digital.

Sementara itu, (Mamun & Uddin, 2025) menunjukkan bahwa pendekatan keberlanjutan organisasi dan praktik HRM yang bertanggung jawab secara sosial membantu meningkatkan kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan. Sebaliknya, (Kohtamäki et al., 2025) menunjukkan bahwa inovasi model bisnis dan strategi digital sangat penting untuk daya saing organisasi di era digitalisasi. Mereka melakukan ini dengan menggunakan pendekatan tinjauan sistematis dan bibliometric.

Selain itu, (Norabuena-Figueroa et al., 2025) menekankan betapa pentingnya menggunakan metode kuantitatif berbasis SEM untuk mengukur efektivitas pembelajaran digital dan stres akademik. Di sisi lain, (Gherheş et al., 2025) menggunakan metode campuran (mixed-methods) untuk memahami adaptasi lembaga budaya terhadap transformasi digital pascapandemi..

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 menemukan bahwa digitalisasi, inovasi organisasi, dan strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan daya saing dan efektivitas organisasi di era transformasi digital. Ada bukti bahwa teknologi digital, kecerdasan buatan (AI), dan pendekatan berbasis data dapat meningkatkan efisiensi proses kerja, mendorong inovasi tim, dan menciptakan budaya organisasi yang mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Studi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa transformasi digital dan penerapan strategi HRM yang bertanggung jawab secara sosial (SRHRM) dapat meningkatkan hasil ekonomi, sosial, dan lingkungan organisasi. Menurut penelitian seperti yang dilakukan oleh (Hojnik et al., 2025), (Bhatta et al., 2023), dan (Mamun & Uddin, 2025), terlihat bahwa pengembangan budaya digital dan teknologi organisasi berfungsi sebagai mediator penting dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan.

Sebaliknya, seperti yang ditunjukkan oleh (Kohtamäki et al., 2025), inovasi model bisnis dan strategi digital adalah dasar dari keunggulan kompetitif organisasi modern. Selain itu, penelitian (Norabuena-Figueroa et al., 2025) dan (Gherheş et al., 2025) menunjukkan bahwa mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif (mixed-methods) sangat penting untuk memahami bagaimana digitalisasi mempengaruhi pembelajaran dan adaptasi organisasi di sektor pendidikan dan budaya.

Penelitian (Hanifah et al., 2024) juga menunjukkan bahwa percepatan digitalisasi dalam pendidikan pascapandemi sangat penting untuk meningkatkan kompetensi pedagogik. Oleh karena itu, temuan dari diskusi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis, strategi keberlanjutan, dan inovasi digital harus bekerja sama untuk membuat sistem MSDM yang berdaya saing, adaptif, dan berkelanjutan. Untuk membuat organisasi yang tangguh dan mampu menghadapi tantangan global di era digital, analisis data, teknologi digital, dan nilai-nilai sosial dan etika organisasi harus bekerja sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital memainkan peran strategis dalam meningkatkan komunikasi profesional dan pembuatan strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di era modern. Ada bukti bahwa digitalisasi dan kecerdasan buatan (AI) dapat meningkatkan efisiensi, inovasi, dan keberlanjutan organisasi di berbagai industri. Hasil analisis delapan artikel menunjukkan bahwa membangun kinerja berkelanjutan dan memperkuat budaya kerja digital dan organisasi berbasis data membutuhkan integrasi teknologi, strategi, dan tanggung jawab sosial organisasi.

Pendekatan transformasional kepemimpinan dan praktik HRM yang bertanggung jawab secara sosial (SRHRM) juga meningkatkan kepercayaan, komitmen, dan advokasi etis di tempat kerja. Studi kuantitatif yang menggunakan metode kuantitatif berbasis Structural Equation Modeling (SEM) menemukan bahwa adaptasi budaya organisasi dan inovasi digital memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja bisnis.

Di sisi lain, studi kualitatif dan tinjauan sistematis menekankan pentingnya aspek sosial dan manusia dalam proses digitalisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi di era digital sangat bergantung pada komunikasi profesional yang efektif, integrasi teknologi digital, dan strategi MSDM yang beretika dan adaptif. Kolaborasi antara inovasi digital, kepemimpinan berbasis nilai, dan pengembangan kompetensi SDM menjadi fondasi penting untuk menciptakan organisasi yang tangguh, berdaya saing tinggi, dan berkelanjutan di tengah perubahan global yang semakin dinamis.

BATASAN

Penelitian ini memberikan konteks kepada temuan, beberapa batasan harus dipertimbangkan. Pertama, penelitian ini hanya melihat literatur yang terindeks dalam basis data Scopus dari Q1 hingga Q4 tahun 2023–2025. Penelitian yang relevan di luar rentang waktu atau basis data tersebut tidak termasuk dalam analisis. Kedua, karena metodologi *Systematic Literature Review* (SLR) adalah pendekatan sekunder, hasil dan interpretasi penelitian sangat bergantung pada kualitas metodologis dan kedalaman analisis artikel yang ditinjau. Ketiga, penelitian ini berkonsentrasi pada tiga elemen utama: komunikasi profesional yang efektif, strategi manajemen SDM, dan era digital. Namun, penelitian ini tidak mempelajari faktor pendukung lainnya, seperti budaya organisasi, peran kepemimpinan lintas budaya, dan dampak dari berbagai sektor industri. Selain itu, ada kemungkinan bahwa kelengkapan analisis dan komparasi antarstudi akan terganggu karena beberapa artikel yang relevan tidak dapat diakses secara penuh.

REFERENSI

- Alexandro, R. (2025). Strategic human resource management in the digital economy era: an empirical study of challenges and opportunities among MSMEs and startups in Indonesia. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2528436>
- Bhatta, D. D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Pislaru, M. (2023). The Nexus of Corporate Affinity for Technology and Firm Sustainable Performance in the Era of Digitalization: A Mediated Model. *Sustainability (Switzerland)*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/su15129765>
- Dabić, M., Maley, J. F., Švarc, J., & Poček, J. (2023). Future of digital work: Challenges for sustainable human resources management. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(2). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100353>
- Gherheș, V., Coman, C., Bucs, A., Dalban, M., & Bulz, D. (2025). Balancing Tradition and Digitalization: Enhancing Museum Experiences in the Post-Pandemic Era. *Information (Switzerland)*, 16(8), 1–30. <https://doi.org/10.3390/info16080711>
- Hanifah, U., Binti Adam, Z., Faizin, M., Miftakhul Jannah, I., & Hanafi, Y. (2024). Accelerating the digitalisation of learning post-COVID-19 era to improve the pedagogical competence of pre-service Arabic teachers. *Cogent Education*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2413241>
- Hojnik, J., Kustec, S., Zalokar, A., & Ruzzier, M. (2025). The Intersection of Digitalization, Innovation, and Information Technology: A New Era of Sustainable Development in EU. *Sustainable Development*, 6954–6967. <https://doi.org/10.1002/sd.3496>
- Indroputri, I. A., & Sanjaya, R. (2024). Digital Transformation in Human Resource Management and Its Role in Gen Z Career Development: A Systematic Literature Review. *Petra International Journal of Business Studies*, 7(1), 48–56. <https://doi.org/10.9744/petraijbs.7.1.48-56>

- Kohtamäki, M., Rabetino, R., Parida, V., & Ritala, P. (2025). Strategy in the digitalization era. *International Journal of Management Reviews*, 27(3), 309–323. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12404>
- Maliha, M. N., Tayeh, B. A., & Abu Aisheh, Y. I. (2025). Impacts of Human Resources Management Strategies and Practices on Workers Performance in Construction Industry: a Review. *Journal of Civil Engineering and Management*, 31(1), 20–37. <https://doi.org/10.3846/jcem.2024.20989>
- Mamun, A. Al, & Uddin, M. A. (2025). Exploring the relationship between sustainable strategy and sustainable performance in a mediated mechanism with socially responsible human resource management. *Asia Pacific Management Review*, xxxx, 100372. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2025.100372>
- Norabuena-Figueroa, R. P., Deroncele-Acosta, A., Rodríguez-Orellana, H. M., Norabuena-Figueroa, E. D., Flores-Chinte, M. C., Huamán-Romero, L. L., Tarazona-Miranda, V. H., & Mollo-Flores, M. E. (2025). Digital Teaching Practices and Student Academic Stress in the Era of Digitalization in Higher Education. *Applied Sciences (Switzerland)*, 15(3), 1–41. <https://doi.org/10.3390/app15031487>
- 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>
- Puigvert-Santoro, A., Arimany-Serrat, N., & Tarrats-Pons, E. (2025). A Bibliometric Analysis on the Impact of Internal Communication in Post-Pandemic Corporate Environments: A Transversal Survey of Trends and Developments in the Scientific Literature. *Administrative Sciences*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/admsci15010009>
- Sumaiya, B., Srivastava, S., Jain, V., & Prakash, V. (2022). The Role of Effective Communication Skills in Professional Life. *World Journal of English Language*, 12(3), 134–140. <https://doi.org/10.5430/wjel.v12n3p134>
- Verma, A., & Singh, S. (2024). High-Performance Work Systems and Competitive Advantage. *Clinical Laboratory Management*, 02(02), 19–21.
- Wuersch, L., Neher, A., & Peter, M. K. (2023). Digital internal communication: An interplay of socio-technical elements. *International Journal of Management Reviews*, 25(3), 614–639. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12323>