

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITALISASI

Lailatul Maghfiroh¹, Dhyah Wulansari²

^{1,2}STIE Mahardika

Email: maghfirohlailatul459@gmail.com¹, dhyah.wulansari@stiemahardhika.ac.id²

Abstrak

Di era digital, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada administrasi dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada pengembangan kompetensi digital, penerapan sistem manajemen berbasis teknologi, serta penyesuaian strategi rekrutmen dan pengelolaan kinerja yang efisien. Manajemen SDM yang efektif melibatkan pengembangan keterampilan digital, pemilihan dan penempatan tenaga kerja yang tepat, serta penggunaan teknologi cerdas untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Transformasi digital menuntut manajemen SDM untuk beradaptasi dengan cepat melalui pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi digital agar karyawan dapat memaksimalkan potensi mereka dalam lingkungan kerja yang semakin digital. Implementasi digitalisasi dalam pengelolaan SDM, seperti sistem kerja jarak jauh, platform pembelajaran digital, dan aplikasi manajemen kinerja, terbukti meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan harmonis. Selain itu, komunikasi interpersonal yang efektif dan motivasi kerja melalui sistem penghargaan juga menjadi kunci peningkatan kinerja karyawan. Strategi manajemen SDM yang adaptif dan inovatif memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam menghadapi dinamika era digital.

Kata Kunci: Review Konsumen, Kualitas Produk, dan Keputusan Pembelian.

Abstract

In the digital era, HR management is not only focused on employee administration and welfare, but also on developing digital competencies, implementing technology-based management systems, and adjusting efficient recruitment and performance management strategies. Effective HR management involves developing digital skills, selecting and placing the right workforce, and using smart technology to support employee productivity and well-being. Digital transformation requires HR management to adapt quickly through continuous training and developing digital competencies so that employees can maximize their potential in an increasingly digital work environment. The implementation of digitalization in HR management, such as remote work systems, digital learning platforms, and performance management applications, has been proven to increase efficiency, productivity, and create a collaborative and harmonious work environment. In addition, effective interpersonal communication and work motivation through reward systems are also key to improving employee performance. Adaptive and innovative HR management strategies provide a competitive advantage for organizations in facing the dynamics of the digital era HR management in the digital era plays an important role in developing employee

digital skills, optimizing the use of technology, and creating a productive and innovative work environment to improve overall employee performance.

Keywords: *HR, Employee Performance Productivity, Digitalization.*

A. PENDAHULUAN

Di era digitalisasi yang semakin pesat, perkembangan teknologi telah mengubah banyak aspek kehidupan secara drastis, termasuk dalam metode organisasi mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia. Transformasi digital mempengaruhi pola kerja, komunikasi, dan manajemen dalam organisasi, sehingga manajemen SDM memiliki peran yang sangat strategis dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan, yang merupakan kunci utama keberhasilan organisasi di era digital

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menjadi faktor penting dalam transformasi organisasi modern, yang berkembang memungkinkan otomatisasi proses, akses informasi secara real-time, dan penerapan sistem manajemen berbasis data yang canggih. Namun, transformasi ini juga menuntut Pengelolaan sumber daya manusia perlu disesuaikan agar mampu menyesuaikan diri

dengan perubahan yang terjadi. Selain itu, dibutuhkan pembentukan suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas karyawan, dengan mengembangkan kompetensi digital karyawan, menerapkan sistem manajemen berbasis teknologi, serta menyesuaikan strategi rekrutmen dan pengelolaan kinerja agar dapat memaksimalkan manfaat teknologi baru tersebut

Selain itu, manajemen SDM di era digital tidak hanya berfokus pada administrasi dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada pengembangan keterampilan digital, pemberdayaan karyawan. Selain itu, dibutuhkan pembentukan suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas karyawan kolaborasi, inovasi, dan motivasi. Hal ini penting agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan

peran manajemen SDM dalam era digitalisasi mencakup pengelolaan sumber daya manusia secara efektif melalui pengembangan kompetensi digital, pemanfaatan teknologi cerdas, serta penerapan strategi inovatif yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi

rumusan masalah

1. Pengaruh peran manajemen sumber daya manusia

2. Pengaruh msdm meningkatkan produktivitas kinerja karyawan
3. Pengaruh msdm di era digitalisasi

B. KAJIAN PUSTAKA

Peran msdm

MSDM adalah rangkaian aktivitas Organisasi bertujuan untuk merekrut, membina, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Peran manajer sangat besar dalam mengarahkan SDM agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien (bintoro dan daryanto, 2017).

MSDM sebagai ilmu dan seni untuk mengelola hubungan dan fungsi Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan untuk memperoleh hasil maksimal guna menunjang pencapaian tujuan organisasi dan efektivitas tenaga kerja dan komunitas. Ia menekankan fungsi manajerial MSDM, seperti perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian (hasibuan, 2019).

Dalam penelitian pada Bank Muamalat Indonesia, mereka menemukan bahwa peran MSDM dalam hal staffing, evaluasi kinerja, kompensasi, dan hubungan industrial berpengaruh besar terhadap performa kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa MSDM berperan langsung dalam meningkatkan performa SDM di organisasi (mawaddatul fatiha ridwan & edy suprpto, 2021)

Peran msdm telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya antara lain : (ulrich, D. 1997), (marwansyah, 2012), (mangkunegara, A.P. 2005), (Dessler, G. 2015), (Sutrisno dan edi, 2016), (rahardjo, s. 2014), (tambe, p., cappelli, p., & yakubovich, v. 2019)

Produktivitas kinerja karyawan

produktivitas Dapat dijelaskan sebagai rasio antara jumlah keseluruhan hasil berupa barang atau jasa dalam kurun waktu tertentu terhadap total sumber daya yang digunakan, seperti tenaga kerja, bahan, biaya, metode, dan mesin selama periode tersebut. (Paul O. Olomolaiye, 1998) menyatakan bahwa Diilustrasikan sebagai efektivitas dinilai melalui perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang telah digunakan.

Efektivitas dan efisiensi sering dianggap memiliki arti yang sama, padahal pengukuran efisiensi memerlukan identifikasi hasil (outcome) serta penentuan sumber daya yang digunakan. jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan outcome tersebut. (Gomes F. Cardoso, 1997)

Produktivitas tidak berhubungan positif dengan peningkatan lingkungan aspek-aspek fisik di sekitar tempat kerja. Wawancara Selanjutnya dilaksanakan dan Sejumlah hasil ditemukan dan disimpulkan. Secara umum, Kajian Hawthorne menekankan keberadaan variabel kompleks yang mengatur perilaku karyawan dalam manajemen.

Mereka menyatakan bahwa karyawan tidak Bisa diibaratkan sebagai elemen yang mendorong pergerakan, Namun harus disertai dengan sikap ramah dan sopan santun., kesantunan, dan kepatutan. Di lingkungan kerja masa kini, para pakar manajemen mulai menemukan dan menerapkan prinsip-prinsip yang diperkenalkan oleh Mayo (Rieger, 1995).

Dalam upaya mereka untuk menggunakan sumber daya secara lebih efektif, para manajer memperkenalkan gaya manajemen Konsep baru yang muncul adalah manajemen ilmiah klasik. Gaya ini Diterapkan sebagai solusi atas permasalahan Sistem ini berkembang sebagai respon terhadap produksi massal, operasi dalam skala besar, serta kemajuan teknologi. Fokus utamanya adalah pengendalian

proses kerja dan penentuan metode paling efektif dalam pengelolaannya, dengan asumsi bahwa organisasi berfungsi layaknya mesin perakitan yang berjalan secara efisien dan logis melalui prinsip-prinsip umum seperti pemberian insentif upah dan pengaturan kecepatan kerja (George, 1972). Produktivitas kinerja karyawan banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya antaralain : (handoko,t.hani,2016),(hasibuan,melayu s,p,2019),(gibson,ivancevich,dan donnelly,2012)

Msdm di era digitalisasi

Di era globalisasi modern (era digital), perkembangan teknologi informasi dan komunikasi niscaya mempengaruhi Meliputi banyak bidang kehidupan, seperti pola bisnis dan lain sebagainya. manajemen digital yang semakin pesat pada umumnya memunculkan Dunia usaha (Azhar, 2017). Kemajuan teknologi. Digitalisasi telah menciptakan pola hidup baru sebagai dampak dari cepatnya arus globalisasi.

Era digital kini telah menjangkau berbagai aspek kehidupan di seluruh dunia, termasuk pemerintahan, ekonomi, sosial, hingga sektor pendidikan. Seiring dengan masuknya teknologi digital ke dunia usaha, masyarakat menjadi lebih mudah dalam mengakses berbagai informasi yang mereka butuhkan. itu perlu disertai oleh keberadaan SDM yang mampu menyesuaikan diri. tersedia. Karena tanpa SDM yang memadai / Karena jika tidak didukung oleh SDM yang kompeten. berkualitas, teknologi tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Kemajuan teknologi digital yang pesat menimbulkan perubahan besar di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, kecanggihan teknologi digital perlu dimanfaatkan secara tepat agar bisa dikendalikan dan digunakan secara maksimal (Pranggono, 2003). Perubahan paling mendasar salah satunya terjadi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, mengingat manusia merupakan faktor kunci dalam kemajuan organisasi.

yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan. Perkembangan yang terjadi di dunia dengan kecanggihan teknologi menuntut suatu lembaga pendidikan untuk mampu bersaing dalam dunia pendidikan. Maka dari itu, lembaga pendidikan harus mempersiapkan diri dan peserta didiknya untuk menghadapi persaingan global dengan cara sangat penting dalam meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga sehingga mampu menyediakan bekal wawasan dan keterampilan yang hakiki keterampilan landasan moral yang relevan kuat bagi peserta didik.

Pengelolaan sdm adalah salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Seiring berkembangnya era digital Manajemen sumber daya manusia telah mengalami perubahan besar seiring waktu. Kemajuan di bidang teknologi informasi dan komunikasi membawa dampak signifikan terhadap cara organisasi melakukan proses rekrutmen, pengelolaan, dan operasional SDM., dan memotivasi tenaga kerja.

Salah satu terbesar yang dihadapi dalam konteks manajemen SDM di era digital, terjadi perubahan besar dalam metode kerja dan suasana lingkungan kerja. Karyawan dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan memahami sistem kerja yang telah bertransformasi. Di sisi lain, organisasi perlu memastikan pengelolaan data karyawan secara efektif dan aman. Transformasi digital (Harjanti, 2004),

yang merupakan proses adaptasi sistematis terhadap digitalisasi, bertujuan untuk menciptakan nilai berkelanjutan bagi organisasi. Namun, hal ini tidak hanya membuka peluang bagi lulusan SDM, tetapi juga memunculkan tantangan.

Sebagai contoh, digitalisasi tidak hanya memberikan peluang dalam pemberdayaan karyawan dan efisiensi operasional, namun juga menambah kompleksitas dalam proses manajerial (Panggabean, 2021).

Kemajuan teknologi seperti internet, cloud computing, big data, artificial intelligence (AI), dan platform digital telah merevolusi proses rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan SDM di organisasi. Teknologi ini memungkinkan akses informasi yang cepat, mendukung

pengambilan keputusan secara efisien, dan memungkinkan kerja secara jarak jauh (Redman, 2021)

Di era digital, pegawai kini mendapatkan akses yang lebih luas terhadap informasi, peluang pengembangan karier, dan komunikasi yang lebih terbuka. Mereka juga dapat lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan organisasi, memberikan masukan melalui platform internal, serta mengikuti pelatihan dan peningkatan kompetensi melalui kursus daring serta berbagai media digital (Parry, E, 2019).

merevolusi metode perekrutan dan seleksi tenaga kerja. Perusahaan kini memanfaatkan platform digital untuk memasang iklan lowongan, menerima lamaran kerja, serta menjalankan proses seleksi awal. Teknologi kecerdasan buatan (AI) pun dimanfaatkan untuk mengotomatiskan proses seleksi dan menyaring kandidat potensial berdasarkan hasil analisis data (Wieseke, 2018).

Pendekatan digital dalam manajemen kinerja secara perlahan menggantikan praktik tradisional penilaian kinerja tahunan. Organisasi kini menggunakan sistem manajemen kinerja berbasis cloud untuk memantau kinerja pegawai secara langsung, memberikan umpan balik secara terus-menerus, dan menyesuaikan sasaran kerja dengan lebih fleksibel. Kebutuhan untuk mengembangkan potensi individu semakin diperhatikan (Laumer, S., 2021).

Di tengah era digital, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi semakin penting. Organisasi mulai memanfaatkan platform digital dan aplikasi kesehatan untuk menyediakan informasi serta layanan dukungan bagi kesejahteraan fisik dan mental pegawai, seperti program kebugaran dan layanan konseling. secara daring, serta pengaturan kerja yang fleksibel, turut berkontribusi dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Cappelli, 2019).

Teknologi memiliki peran krusial dalam proses pelatihan Pengembangan karyawan di era digital dilakukan melalui pelatihan online, kursus berbasis e-learning, serta platform kerja sama daring yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Efektivitas program pelatihan ini dapat diukur dengan menggunakan teknologi analisis digital. Namun, transformasi digital juga memunculkan risiko terkait keamanan data dan perlindungan informasi pribadi pegawai.

Oleh karena itu, perusahaan wajib mematuhi regulasi perlindungan data, menjamin keamanan Pengelolaan data pegawai harus disertai dengan kebijakan privasi yang transparan agar informasi pribadi karyawan tetap aman dalam sistem manajemen SDM. mulai dari

pemerintahan, ekonomi, sosial, hingga pendidikan. Kehadiran era digital dalam dunia usaha membuat masyarakat lebih mudah mengakses informasi yang dibutuhkan. Namun, kemudahan ini perlu diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten, karena tanpa kualitas SDM yang memadai, pemanfaatan teknologi tidak akan optimal. tidak dapat dimanfaatkan secara optimal.

Msdm di era digitalisasi telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, antarlain :

(khosrow & pour,2018),(marler & parry,2016),(bondarouk & brewster,2016),(putri,D.A & nugroho,r,2021)

Tabel 1. Penelitian terdahulu yang relevan

| <i>no</i> | <i>Author (tahun)</i> | <i>Judul penelitian</i> | <i>Persamaan dengan Artikel ini</i> | <i>Perbedaan dengan Artikel ini</i> |
|-----------|---|---|---|--|
| 1 | Mawaddatul fatiha ridwan & Edy suprpto(2021) | Peran msdm terhadap kinerja karyawan di bank muamalat indonesia | Terdapat variabel msdm kinerja variabel | Menggunakan variabel staffing evaluasi,kompensasi,hubungan industrial |
| 2 | Marler & parry(2016) | Digitalisasi dalam pengelolaan sdm | Terdapat variabel msdm transformasi digital | Menggunakan variabel adopsi digital dalam msdm |
| 3 | Putri,D.A. & nugroho,r(2021) | Digitalisasi dan msdm di era modern | Terdapat variabel produktivitas kerja | Menggunakan variabel teknologi digital antara |

| | | | | |
|---|----------------------------|---|--|--|
| 4 | Bondarouk & brewster(2016) | Hrm digital dan tantangan integrasi teknologi | Terdapat variabel pengelolaan karyawan | Menggunakan variabel integrasi teknologi dalam hrm |
| 5 | Rieger(1995) | Studi hawthorne dan pengaruh terhadap perilaku karyawan | Terdapat variabel lingkungan kerja produktivitas | Menggunakan variabel faktor sosial & psikologi bukan teknologi |

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur atau kajian pustaka. Peneliti memilih telaah pustaka karena dapat membantu menganalisis, mengevaluasi, dan merangkum penelitian sebelumnya tentang suatu topik tertentu. Hal ini berguna Kajian pustaka Bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai suatu permasalahan. suatu topik melalui analisis terhadap teori, hasil-hasil penelitian terdahulu, serta berbagai referensi lain seperti artikel, buku, dan sumber daring yang relevan.

Metode kajian pustaka dipilih karena memungkinkan pengumpulan, evaluasi, dan analisis data dari berbagai sumber yang ada seperti artikel jurnal, buku, disertasi, dan laporan penelitian Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memanfaatkan informasi yang telah dihimpun untuk mendalami topik tertentu, menilai perkembangan dalam suatu disiplin ilmu, meninjau metode yang digunakan dalam penelitian terdahulu, serta mengenali area yang masih membutuhkan pengkajian lebih lanjut. Pendekatan studi pustaka juga memberikan keuntungan dalam efisiensi waktu dan biaya karena berfokus pada telaah serta integrasi literatur yang telah tersedia, tanpa perlu pengumpulan data primer.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh peran manajemen sumber daya manusia ?

Seni dan ilmu dalam mengelola tenaga kerja disebut proses pengembangan individu. Dalam suatu organisasi, kegiatan yang melibatkan proses perencanaan menjadi bagian penting dalam mengarahkan langkah-langkah strategis, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karier pegawai guna mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan. mengambil inisiatif untuk pengembangan organisasi suatu organisasi atau perusahaan.

Faktanya, tidak terdapat perusahaan yang tidak memerlukan departemen khusus yang menangani sumber daya manusia, atau yang dikenal dengan istilah Human Resource (HR). Departemen HR sendiri memiliki peran penting dalam menangani berbagai aspek kebutuhan bisnis yang berkaitan dengan pengelolaan SDM, agar aktivitas operasional dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Untuk menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan tenaga kerja yang memiliki keahlian sesuai bidangnya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi aspek penting guna menjamin kelancaran aktivitas dan tercapainya target yang ditetapkan.

Buku Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru yang ditulis oleh Dickdik Sodikin, Djaka Permana, dan Suhenda Adia memberikan solusi terhadap berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM dengan menawarkan wawasan serta perspektif baru mengenai konsep manajemen SDM.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari disiplin manajemen secara umum, sejajar dengan bidang lain seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasional.

Pengelolaan SDM menjadi hal yang krusial dalam perusahaan karena tantangan yang dihadapi tidak hanya berkutat pada persoalan bahan baku, permodalan, peralatan, atau proses produksi, melainkan juga berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja yang menjalankan dan mengatur seluruh proses tersebut. faktor-faktor produksi dan juga yang menjadi tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Peran msdm berpengaruh terhadap interaksi pelanggan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : (anthony,kacmar,dan parrewe,2002),(cascio,2003),(ulrich,D.2015),(bowen & ostroff,2004)

2. Pengaruh msdm meningkatkan produktivitas kinerja karyawan ?

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan cabang dari ilmu manajemen yang secara khusus mengelola aspek-aspek terkait tenaga kerja. sangat krusial dan tidak dapat

dipisahkan dari keberlangsungan sebuah organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun perusahaan. SDM juga menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja juga mempengaruhi efektifitas dan efisiensi kerja karyawan sehingga karyawan mampu produktif dalam melaksanakan pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Oleh karena itu, produktivitas kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi produksi di lapangan. Hal ini menuntut perusahaan untuk mencari cara yang efektif dalam Jika kinerja individu karyawan meningkat, maka secara keseluruhan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi juga akan meningkat, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Salah satu metode untuk mendorong produktivitas kerja karyawan adalah melalui penilaian kinerja, karena penilaian ini memungkinkan perusahaan menilai dan mengukur hasil kerja karyawan.individu dengan tujuan untuk mengembangkan dan mengarahkan individu agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Produktivitas kinerja karyawan dapat diartikan sebagai seberapa efisien dan efektifnya seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tingkat produktivitas kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, kualitas pekerjaan Evaluasi kinerja ini mencakup hasil kerja yang dicapai serta durasi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.dan dampak dari pekerjaan tersebut.

Produktivitas kinerja karyawan berpengaruh pada kualitas kerja, Hal ini sejalan dengan temuan dalam berbagai studi yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya beberapa peneliti : (mangkunegara,2017),(hasibuan,2016),(handoko,2016),(simamora,2014),(rivai dan sagala 2013)

3. Pengaruh msdm di era digitalisasi

Perkembangan era digital telah mengubah berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk cara menjalankan bisnis dan mengelola sumber daya manusia. Dengan adanya digitalisasi, perusahaan dihadapkan pada peluang baru sekaligus tantangan dalam pengelolaan SDM. Untuk tetap unggul dan berhasil di era digital ini, Pada era digital saat ini, manajemen sumber daya manusia mengalami transformasi signifikan melalui pemanfaatan teknologi canggih

seperti kecerdasan buatan, analitik data, dan platform digital untuk mengoptimalkan proses perekrutan, pengelolaan, serta pengembangan talenta secara lebih strategis dan kompetitif

karyawannya. Digitalisasi Penerapan teknologi digital dapat mengurangi potensi kesalahan, meningkatkan kualitas analisis, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, serta menurunkan biaya operasional. Meskipun demikian, aspek-aspek penting seperti keterampilan dan kompetensi tenaga kerja, keamanan informasi, adaptasi budaya organisasi, serta integrasi teknologi harus diperhatikan secara serius.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari Putnam (2000), Nasrullah (2015), Turkle (2011), dan Castells (2010), yang menekankan pentingnya strategi yang tepat dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar organisasi mampu bersaing dan bertahan di era digital.

Produktivitas kinerja

karyawan

Manajemen sumber

Daya manusia

Di era digitalisasi

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan tinjauan pustaka dan uraian pembahasan sebelumnya, dapat disusun sebuah kesimpulan dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang telah dijelaskan, yaitu:

1. **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM):**

MSDM memiliki peran krusial dalam membantu organisasi mencapai tujuannya, terutama dalam menghadapi tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh transformasi digital. organisasi, karena karyawan yang dikelola dengan baik akan berkontribusi optimal terhadap efisiensi, inovasi, dan keunggulan bersaing organisasi.

2. **produktivitas kinerja karyawan**

Untuk mengoptimalkan produktivitas kinerja karyawan, perusahaan dapat menggunakan beberapa strategi seperti memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan, mengimplementasikan sistem penghargaan dan pengakuan, mendesain proses kerja yang efisien, serta menjaga komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan.

3. **di era digitalisasi**

Pengaturan sdm dalam era kemajuan teknologi informasi mengalami transformasi signifikan dalam cara organisasi merekrut, mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan. Pemanfaatan teknologi digital, seperti sistem manajemen SDM berbasis cloud, artificial intelligence (AI), big data, dan platform kolaborasi virtual telah meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kecepatan dalam proses MSDM.

Digitalisasi memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data, pelatihan online (e-learning), serta fleksibilitas kerja seperti kerja jarak jauh (remote working). Namun, hal ini juga menuntut peningkatan kompetensi digital karyawan dan perubahan budaya organisasi agar adaptif terhadap teknologi.

Dengan demikian, MSDM di era digital bukan hanya tentang penggunaan teknologi, tetapi juga tentang mengelola perubahan, membangun kompetensi baru, dan menjaga keterlibatan serta kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja yang terus berkembang.

Saran

MSDM perlu menyelenggarakan pelatihan digital secara berkala agar karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi dan memanfaatkan alat digital dalam pekerjaannya

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 15 Tambe, P. C APPELLI P. & YAKUBOVICH V.(2019), “. Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward”, *California Management Review*, 61(4), 15-42.

<https://share.google/wExU45JBOTqREnWeJ>

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. BPFE, Yogyakarta.

Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.

<https://kumparan.com>

Panggabean, A. N. (2021). *Memahami dan mengelola transformasi digital*.

Khosrow-Pour, D. B. A. (Ed.). (2018). *Entrepreneurship, Collaboration, and Innovation in the Modern Business Era*. IGI Global Nasrullah, M. (2015). *Islamic Branding, Religiusitas dan keputusan konsumen terhadap produk*. *Jurnal hukum islam*, 13(2), 79-87.

Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. The International Journal of Human Resource Management, 27(21), 2652-2671.

<https://share.google/RwfyqylOFkQmGXUZU>