

## **STRATEGI MANAJEMEN SDM UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

**Ary Bayu Nugraha<sup>1</sup>, Dwi Okty Utami<sup>2</sup>, Hidayat Nasution<sup>3</sup>, Verus Hardian<sup>4</sup>, Wuly Sudarmi<sup>5</sup>**

<sup>1</sup> Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta, Jakarta

<sup>2</sup> Akuntansi, Universitas Utpadaka Swastika, Tangerang

<sup>3</sup> Keuangan dan Perbankan, Politeknik Mandiri Bina Prestasi (MBP) Medan

<sup>4</sup> Administrasi Bisnis Internasional, Politeknik LP3I Jakarta, Jakarta

<sup>5</sup> Manajemen Informatika, Politeknik LP3I Jakarta, Jakarta

Email: Arbaysukses@gmail.com<sup>1</sup>, dwioktyutami30@gmail.com<sup>2</sup>, hidayatnasutioncwm@gmail.com<sup>3</sup>, verushardian8@gmail.com<sup>4</sup>, wulysudarmi@gmail.com<sup>5</sup>

---

### **ABSTRAK**

Di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan digital, strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci dalam mendorong kinerja karyawan yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai pendekatan strategis dalam manajemen SDM yang terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menggunakan pendekatan studi literatur sistematis terhadap berbagai artikel ilmiah terkini, penelitian ini menemukan bahwa praktik manajemen SDM berperforma tinggi (High-Performance Human Resource Management Practices/HPHRMP), penguatan komitmen afektif, kepemimpinan transformatif, pelatihan berkelanjutan, serta integrasi teknologi digital menjadi faktor krusial. Temuan juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung serta keterlibatan karyawan (employee engagement) turut memperkuat hubungan antara strategi SDM dan kinerja individu maupun organisasi. Studi ini menyimpulkan bahwa strategi SDM yang adaptif, terintegrasi, dan berorientasi pada pengembangan manusia memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan dan keunggulan kompetitif organisasi.

**Kata kunci:** Strategi SDM, Kinerja Karyawan, High-Performance HRM, Employee Engagement, Transformasi Digital.

---

### **PENDAHULUAN**

Dalam dinamika globalisasi dan revolusi industri 4.0 yang berkembang pesat, organisasi di seluruh dunia dihadapkan pada tantangan dan peluang yang semakin kompleks. Perubahan tersebut tidak hanya mempengaruhi model bisnis dan strategi operasional, tetapi juga mengharuskan perusahaan untuk melakukan penyesuaian dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) bukan lagi dipandang semata-mata sebagai aset pendukung, melainkan sebagai motor penggerak utama yang menentukan keunggulan bersaing organisasi. Dalam konteks ini, strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran sentral dalam memastikan bahwa organisasi memiliki individu-individu yang kompeten, termotivasi, dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan cerminan dari efektivitas kebijakan dan strategi yang diterapkan oleh organisasi, khususnya dalam bidang MSDM. Kinerja tidak hanya diukur dari seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugasnya, tetapi juga dari kontribusi yang diberikan dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari desain dan implementasi strategi MSDM yang adaptif dan berbasis bukti. Seiring dengan meningkatnya tekanan kompetisi,

dirupsi teknologi, serta perubahan ekspektasi generasi kerja baru, organisasi dituntut untuk terus mengevaluasi dan memperbarui strategi pengelolaan SDM-nya.

Beberapa studi menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM berperforma tinggi (High-Performance Human Resource Management Practices/HPHRMP) memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan, peningkatan komitmen afektif, serta pencapaian kinerja individual yang lebih baik. Penelitian oleh Alqudah et al. (2022) yang mengkaji karyawan sektor perbankan di Yordania menegaskan bahwa praktik HRM yang efektif, seperti pelatihan yang berkelanjutan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan sistem penghargaan yang adil, mampu meningkatkan keterlibatan dan kesiapan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja kerja.

Dalam praktiknya, manajemen SDM yang strategis tidak hanya berorientasi pada efisiensi administratif, melainkan juga menekankan pentingnya menciptakan sinergi antara individu dan organisasi. Konsep manajemen SDM yang strategis berakar pada gagasan bahwa setiap kebijakan dan praktik pengelolaan manusia harus selaras dengan strategi bisnis perusahaan. Dengan kata lain, MSDM yang efektif tidak hanya merekrut individu terbaik, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan kolaborasi jangka panjang. Oleh karena itu, pendekatan strategis dalam MSDM harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan kepemimpinan, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, serta sistem reward yang kompetitif.

Transformasi digital turut memengaruhi cara organisasi mendesain strategi MSDM. Era digital telah membawa perubahan radikal dalam cara kerja, struktur organisasi, dan ekspektasi karyawan. Teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), big data, serta cloud-based human resource information systems (HRIS) telah mengubah lanskap fungsi HR menjadi lebih otomatis, prediktif, dan analitis. Penelitian yang dilakukan oleh Syahrani et al. (2025) menyoroti bahwa digitalisasi HRM, seperti penerapan platform pembelajaran daring, sistem kerja fleksibel, serta penggunaan alat penilaian kinerja berbasis teknologi, mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, dan produktivitas tenaga kerja. Namun, implementasi teknologi juga membutuhkan kesiapan budaya organisasi serta dukungan kebijakan yang inklusif agar tidak terjadi kesenjangan digital di antara karyawan.

Tantangan dalam mengelola SDM juga semakin kompleks di tengah krisis global seperti pandemi COVID-19 yang telah menguji ketahanan organisasi dalam skala besar. Studi oleh Mahdavi et al. (2023) menunjukkan bahwa organisasi di sektor kesehatan yang menerapkan strategi MSDM berbasis resiliensi, dukungan psikologis, pelatihan darurat, dan komunikasi yang efektif, mampu mempertahankan kinerja tenaga medis di tengah tekanan yang sangat tinggi. Hal ini menegaskan bahwa dalam situasi krisis sekalipun, strategi MSDM yang responsif dan humanis dapat menjadi alat yang ampuh untuk mempertahankan keberlangsungan dan performa organisasi.

Di sisi lain, munculnya generasi milenial dan Z dalam dunia kerja menuntut perubahan pendekatan dalam pengelolaan SDM. Generasi ini cenderung mencari makna dalam pekerjaan, menginginkan keseimbangan kehidupan kerja, dan lebih tertarik pada organisasi yang menghargai keberagaman, inklusivitas, dan tanggung jawab sosial. Oleh karena itu, strategi MSDM modern harus mencerminkan nilai-nilai tersebut melalui kebijakan yang lebih fleksibel, pendekatan kepemimpinan yang transformasional, serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian oleh Mohammad et al. (2025) juga menekankan bahwa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) merupakan salah satu faktor mediasi yang signifikan dalam hubungan antara strategi kepemimpinan dan

kinerja karyawan. Kepemimpinan yang melibatkan karyawan secara aktif dalam tujuan organisasi terbukti mampu meningkatkan loyalitas, komitmen, dan kinerja.

Meskipun terdapat banyak praktik unggulan dalam MSDM, studi literatur menunjukkan masih adanya kesenjangan antara teori dan implementasi di lapangan. Banyak organisasi masih menggunakan pendekatan konvensional seperti sistem evaluasi kinerja tahunan yang kaku, pelatihan generik yang tidak kontekstual, atau sistem penghargaan yang tidak berdasarkan kontribusi aktual. Padahal, dalam dunia kerja yang cepat berubah, dibutuhkan pendekatan yang lebih dinamis, agile, dan berbasis data. Boon et al. (2025) dalam ulasannya mengenai peran waktu dalam HRM strategis menegaskan bahwa aspek temporal—seperti waktu penerapan kebijakan, durasi efeknya, serta dinamika perubahan perilaku—perlu diperhitungkan dalam mendesain sistem MSDM yang berkelanjutan.

Selain itu, pendekatan berbasis teori seperti Social Exchange Theory (SET) dan model Ability-Motivation-Opportunity (AMO) memberikan landasan konseptual penting dalam memahami bagaimana strategi MSDM dapat memengaruhi kinerja. SET menjelaskan bahwa ketika organisasi memberikan perlakuan yang adil, dukungan, dan penghargaan kepada karyawannya, maka akan terjadi timbal balik dalam bentuk komitmen dan kinerja yang lebih baik (Blau, 1964). Sementara itu, model AMO menyatakan bahwa kinerja karyawan yang optimal hanya dapat dicapai ketika organisasi memberikan pelatihan (ability), insentif (motivation), dan peluang partisipasi (opportunity) secara seimbang (Appelbaum et al., 2000).

Faktor-faktor lain yang juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan antara lain adalah budaya organisasi yang mendukung inovasi, keterbukaan dalam komunikasi, serta sistem manajemen kinerja yang transparan dan akuntabel. Penelitian oleh Hendri (2025) mengidentifikasi bahwa faktor-faktor seperti pelatihan, kepemimpinan, digitalisasi, motivasi, dan pemberdayaan merupakan determinan penting dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi MSDM yang tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga membangun ekosistem kerja yang mendukung pertumbuhan jangka panjang baik bagi individu maupun organisasi.

Dalam konteks Indonesia, penerapan strategi MSDM yang efektif menjadi tantangan tersendiri, mengingat masih banyak organisasi yang belum sepenuhnya mengadopsi prinsip-prinsip HRM strategis. Perbedaan budaya kerja, tingkat digitalisasi yang belum merata, serta keterbatasan anggaran dan SDM menjadi hambatan dalam mengimplementasikan praktik HRM modern secara optimal. Namun demikian, studi oleh Muttaqin dan Rindaningsih (2024) menunjukkan bahwa organisasi yang mulai menerapkan sistem rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan terstruktur, dan penggunaan HRIS mengalami peningkatan performa dan daya saing secara signifikan. Temuan ini memberikan optimisme bahwa transformasi MSDM dapat dilakukan secara bertahap dengan pendekatan yang kontekstual dan partisipatif.

Secara keseluruhan, strategi manajemen sumber daya manusia terbukti memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan yang berkelanjutan. Pendekatan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, perubahan generasi kerja, serta dinamika eksternal seperti krisis global menjadi prasyarat keberhasilan organisasi di masa kini dan masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk menyintesis berbagai pendekatan strategis dalam MSDM yang berdampak terhadap kinerja karyawan, serta mengidentifikasi praktik-praktik terbaik yang dapat diterapkan oleh organisasi lintas sektor. Dengan memahami keterkaitan antara strategi SDM dan kinerja secara komprehensif, diharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengembangan kebijakan HRM yang lebih efektif, humanis, dan berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis kajian literatur sistematis (Systematic Literature Review/SLR) untuk mengidentifikasi, menelaah, dan menyintesis temuan-temuan ilmiah terkait strategi manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman menyeluruh dan terstruktur mengenai topik yang sedang dikaji, dengan mengandalkan sumber-sumber akademik bereputasi dari jurnal internasional yang terindeks Scopus dan Web of Science. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan mengidentifikasi artikel yang relevan melalui database seperti Elsevier, Sage, dan ResearchGate menggunakan kata kunci seperti “strategic human resource management”, “employee performance”, “HRM practices”, dan “digital HR strategy”, dengan rentang tahun publikasi 2020–2025 untuk memastikan aktualitas informasi.

Proses seleksi dilakukan berdasarkan kriteria inklusi, yakni artikel yang berfokus pada hubungan antara strategi MSDM dan kinerja karyawan, memiliki pendekatan empiris atau sistematis, dan tersedia dalam bahasa Inggris atau Indonesia. Setelah dilakukan penyaringan terhadap artikel duplikat dan yang tidak relevan, diperoleh 10 sumber utama yang digunakan sebagai basis analisis dalam penelitian ini. Analisis dilakukan melalui pendekatan tematik dengan mengelompokkan temuan-temuan ke dalam kategori-kategori strategis seperti pelatihan dan pengembangan, digitalisasi HRM, employee engagement, kepemimpinan, serta sistem reward yang adil. Pendekatan SLR ini sejalan dengan metode yang digunakan oleh Hendri (2025) dan Mohammad et al. (2025) dalam mengkaji kinerja karyawan berkelanjutan serta hubungan antara engagement dan praktik kepemimpinan di tempat kerja.

Dengan menggunakan kerangka teori Social Exchange Theory (Blau, 1964) dan model AMO (Ability, Motivation, Opportunity), analisis dalam penelitian ini menempatkan strategi MSDM sebagai variabel utama yang memengaruhi motivasi dan perilaku kerja karyawan. Pendekatan ini juga mempertimbangkan konteks temporal dan dinamis dari praktik HRM sebagaimana dianjurkan oleh Boon et al. (2025), guna mengungkap bagaimana strategi-strategi tersebut berkembang dan mempengaruhi kinerja dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, metode penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang relevan bagi pengembangan kebijakan MSDM di berbagai sektor.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) telah mengalami transformasi signifikan dalam dua dekade terakhir. Perubahan ini tidak hanya terjadi pada level implementasi teknis seperti rekrutmen dan pelatihan, melainkan juga menyentuh fondasi teoritis dan pendekatan strategis dalam mendesain sistem pengelolaan tenaga kerja. Hasil kajian ini mengonfirmasi bahwa strategi SDM yang efektif dan terintegrasi memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan baik dalam konteks individu, tim, maupun organisasi secara keseluruhan. Berbagai sumber yang dianalisis dalam kajian ini menunjukkan bahwa terdapat lima dimensi utama strategi MSDM yang berkontribusi besar terhadap pencapaian kinerja optimal, yakni: pengembangan kompetensi, pemberdayaan digital, kepemimpinan yang inklusif, sistem penghargaan yang adil, dan keterlibatan karyawan (engagement).

Pertama, pengembangan kompetensi merupakan fondasi utama dalam membangun SDM yang unggul. Studi oleh Hendri (2025) menekankan bahwa pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bukan hanya meningkatkan pengetahuan teknis karyawan, tetapi juga menumbuhkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam konteks ini, organisasi yang menyediakan pelatihan berbasis kebutuhan (needs-based training) cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Penelitian lain yang dikaji oleh Mahdavi et al. (2023) menunjukkan bahwa selama pandemi COVID-19, organisasi yang menerapkan pelatihan berbasis darurat dan responsif terhadap perubahan prosedural dapat mempertahankan tingkat kinerja yang stabil, bahkan dalam situasi penuh ketidakpastian. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang dirancang dengan fleksibilitas tinggi dan berorientasi pada masalah riil di lapangan memberikan dampak nyata terhadap kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan.

Kedua, transformasi digital telah mengubah paradigma strategi MSDM. Penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengelolaan data SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membuka ruang untuk pengambilan keputusan berbasis data (data-driven HRM). Syahrani et al. (2025) menyatakan bahwa digitalisasi HRM, khususnya melalui implementasi Human Resource Information System (HRIS), Learning Management System (LMS), dan platform kerja jarak jauh (remote working tools), memungkinkan organisasi untuk lebih cepat merespons kebutuhan karyawan dan pasar tenaga kerja. Hasil sintesis menunjukkan bahwa digitalisasi yang diterapkan secara holistik berkontribusi dalam menciptakan pengalaman kerja yang lebih personal dan relevan bagi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan (engagement) dan loyalitas.

Ketiga, kepemimpinan transformatif terbukti sebagai variabel penguat dalam hubungan antara strategi SDM dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Mohammad et al. (2025) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan, visi jangka panjang, serta komunikasi dua arah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kreativitas. Temuan ini didukung oleh teori pertukaran sosial (Blau, 1964), yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan ruang untuk berkembang, maka mereka akan memberikan kontribusi lebih besar terhadap organisasi. Studi yang dikaji dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif—yang menghargai perbedaan, mendukung partisipasi, dan memberi otonomi kerja—memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan performa.

Keempat, sistem penghargaan dan insentif yang adil merupakan elemen krusial dalam strategi SDM. Namun, banyak organisasi masih menerapkan pendekatan reward tradisional yang tidak mencerminkan kontribusi aktual karyawan. Kajian literatur menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang berbasis kinerja (performance-based reward) serta penghargaan non-finansial seperti pengakuan, fleksibilitas kerja, dan peluang pengembangan diri lebih efektif dalam memotivasi karyawan, terutama generasi milenial dan Gen Z. Penelitian oleh Muttaqin dan Rindaningsih (2024) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan model kompensasi campuran (moneter dan non-moneter) mengalami peningkatan kepuasan kerja dan retensi karyawan yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan dengan sistem reward statis.

Kelima, keterlibatan karyawan atau employee engagement merupakan hasil sekaligus penentu dari strategi MSDM yang efektif. Dalam hampir seluruh artikel yang direview, engagement muncul sebagai variabel mediasi antara strategi SDM dengan kinerja. Karyawan yang merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan sosial dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki komitmen lebih tinggi, produktivitas yang lebih besar, serta kontribusi inovatif terhadap tim. Studi oleh Alqudah et al. (2022) menunjukkan bahwa strategi HPHRMP yang mencakup pelatihan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan komunikasi terbuka memiliki korelasi positif terhadap readiness for change dan performa individu.

Salah satu kebaruan (novelty) dari kajian ini dibandingkan studi sebelumnya adalah integrasi aspek waktu dalam pembahasan strategi SDM. Sebagaimana disoroti oleh Boon et al. (2025), mayoritas penelitian terdahulu melihat strategi HRM sebagai variabel statis yang efeknya bersifat linear. Namun, pendekatan ini gagal menangkap dinamika dan kompleksitas hubungan antara kebijakan SDM dan kinerja yang sebenarnya bersifat jangka panjang dan

kontekstual. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkenalkan perspektif temporal dengan mempertimbangkan dimensi onset (awal implementasi), duration (jangka waktu penerapan), dan dynamics (pola perubahan dampak) dari strategi-strategi SDM yang diterapkan. Dengan demikian, artikel ini memperkaya pemahaman bahwa dampak kebijakan HRM tidak selalu bersifat langsung, melainkan dapat berkembang seiring waktu dan dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi.

Kebaruan lainnya terletak pada penggabungan konteks lintas sektor dan lintas geografi dalam analisis. Berbeda dengan studi sebelumnya yang cenderung fokus pada satu industri atau wilayah tertentu, kajian ini mengintegrasikan temuan dari sektor kesehatan, pendidikan, perbankan, dan industri teknologi yang berasal dari berbagai negara. Hal ini memungkinkan identifikasi pola universal serta variabel kontekstual yang mempengaruhi efektivitas strategi HRM. Misalnya, strategi pelatihan yang berhasil diimplementasikan di sektor kesehatan selama pandemi tidak serta-merta relevan di industri kreatif, namun prinsip adaptasi cepat dan pendekatan berbasis kebutuhan dapat diambil sebagai pelajaran umum.

Dalam diskursus akademik, kontribusi penelitian ini juga terletak pada pendekatan multidisipliner yang digunakan. Selain menggunakan teori-teori manajemen klasik seperti AMO dan Social Exchange Theory, kajian ini juga mengacu pada teori kontingensi kepemimpinan (Fiedler, 1967) dan model Leader-Member Exchange (LMX), yang membantu menjelaskan bagaimana hubungan interpersonal antara pimpinan dan bawahan mempengaruhi persepsi terhadap strategi MSDM yang diterapkan. Pendekatan ini penting mengingat bahwa strategi terbaik sekalipun tidak akan efektif jika tidak didukung oleh eksekusi yang sensitif terhadap dinamika relasi kerja.

Selanjutnya, hasil kajian ini juga memberikan wawasan praktis yang dapat dijadikan acuan dalam perumusan kebijakan MSDM organisasi. Pertama, organisasi perlu berinvestasi pada infrastruktur digital untuk mendukung fungsi-fungsi HR yang adaptif dan terotomatisasi. Kedua, pentingnya menyusun program pelatihan berbasis kompetensi masa depan, seperti digital literacy, leadership agility, dan kemampuan berpikir sistemik. Ketiga, pemimpin organisasi perlu dibekali keterampilan interpersonal dan emosional agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Keempat, sistem penghargaan dan penilaian kinerja harus dirancang dengan pendekatan individualisasi, yang mempertimbangkan motivasi intrinsik karyawan dan nilai-nilai generasional. Kelima, pentingnya menjaga komunikasi terbuka dan membangun budaya organisasi yang partisipatif agar engagement tetap terjaga meskipun menghadapi perubahan cepat.

Sebagai bagian dari pembahasan kritis, perlu dicatat bahwa meskipun strategi MSDM terbukti efektif dalam banyak konteks, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Faktor-faktor seperti resistensi budaya organisasi, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya dukungan manajerial sering kali menjadi penghambat keberhasilan strategi SDM. Oleh karena itu, pendekatan implementatif perlu disesuaikan dengan tingkat kesiapan organisasi dan dilakukan secara bertahap. Kajian ini juga menyoroti bahwa keberhasilan strategi MSDM bukan semata-mata bergantung pada desain kebijakan, tetapi juga pada proses pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia memiliki korelasi kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan strategi tersebut sangat ditentukan oleh sejauh mana organisasi mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip fleksibilitas, inovasi, digitalisasi, dan keterlibatan manusia dalam setiap kebijakan SDM yang dibuat. Kebaruan penelitian ini terletak pada sintesis multidimensi yang menggabungkan kerangka teoretis, pendekatan temporal, dan keragaman konteks dalam satu kajian komprehensif, serta menghadirkan perspektif kritis yang relevan bagi akademisi, praktisi, dan pembuat kebijakan.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai pilar utama dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Temuan menunjukkan bahwa strategi MSDM yang mencakup pengembangan kompetensi, transformasi digital, kepemimpinan transformatif, sistem penghargaan berbasis kontribusi, dan keterlibatan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi. Kajian ini juga menegaskan bahwa strategi SDM yang efektif tidak dapat bersifat seragam, melainkan harus kontekstual, dinamis, dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan tenaga kerja modern.

Kebaruan dari studi ini terletak pada integrasi pendekatan temporal dalam analisis strategi SDM, yang selama ini kurang diperhatikan dalam literatur sebelumnya. Dengan mempertimbangkan aspek waktu, seperti durasi dan dinamika dampak kebijakan HRM, penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai bagaimana strategi MSDM berkembang dan bekerja dalam rentang waktu tertentu. Selain itu, analisis lintas sektor dan lintas negara yang dilakukan turut memperluas cakupan generalisasi temuan, sekaligus menunjukkan pentingnya sensitivitas budaya dan kesiapan organisasi dalam implementasi kebijakan SDM.

Implikasi praktis dari penelitian ini menyarankan agar organisasi berani berinovasi dalam merancang strategi SDM yang berbasis data, memperhatikan aspek psikologis dan sosial karyawan, serta berorientasi pada hasil jangka panjang. Hal ini mencakup investasi pada teknologi HRM, pelatihan digital, penguatan kapasitas kepemimpinan, dan penciptaan budaya kerja yang kolaboratif serta inklusif. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan kinerja tenaga kerja, tetapi juga membangun daya saing berkelanjutan dalam menghadapi tantangan global.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change. *European Research on Management and Business Economics*, 28, 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Boon, C., Jiang, K., & Eckardt, R. (2025). The role of time in strategic human resource management research: A review and research agenda. *Journal of Management*, 51(1), 172–211. <https://doi.org/10.1177/01492063241264250>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Hendri, M. I. (2025). Exploring factors shaping sustainable employee performance: A systematic literature review. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101586. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101586>
- Mahdavi, A., Atlasi, R., Ebrahimi, M., Azimian, E., & Naemi, R. (2023). Human resource management strategies of medical staff during the COVID-19 pandemic. *Heliyon*, 9(9), e20355. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20355>
- Mohammad, A. M., Menhat, M., Shafi, S., Hussein, A. H. M. A., Al-Mubaideen, M. A., & Alshakehtep, K. (2025). Trends in employee performance: A comprehensive review and bibliometric analysis. *SA Journal of Human Resource Management*, 23(0), a2887. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2887>
- Muttaqin, M. F., & Rindaningsih, I. (2024). Strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(6), 122–130. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i6.1470>
- Rustanto, A. E., & Sobali, U. (2022, November). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. XYZ CIKARANG. In *Proceeding of LP3I National Conference of Vocational Business and Technology (LICOVBITECH)* (pp. 282-297).
- Syahrani, A. I., Putri, A. K., Sharon, A., Diani, V. R., Cahyani, Z. N., & Mangundjaya, W. L. (2025). Strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan di era digital. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 3(2), 56–66. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2.312>