

# SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW DENGAN METODE PRISMA: MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SDM MELALUI *EVIDENCE-BASED HR* DAN TEKNOLOGI INFORMASI

Royan Sitanggang<sup>1</sup>, Jhon Veri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

## Info Artikel

### Sejarah artikel:

Summit 30 September 2025  
Revisi 10 Oktober 2025  
Diterima 22 oktober 2025  
Publish Online 30 Okt 2025

### Kata kunci:

*HR Effectiveness*  
*Human Resource Information Technology*  
*Workforce productivity*

## ABSTRAK

Penelitian ini membahas peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) melalui penerapan *Evidence-Based HR* (EBHR) yang didukung teknologi informasi. Dalam era digital, organisasi tidak lagi cukup hanya mengandalkan praktik konvensional, melainkan perlu memanfaatkan bukti empiris dan sistem berbasis data untuk memperkuat pengambilan keputusan. Studi ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan PRISMA, menyeleksi enam artikel dari Scopus periode 2021–2025 yang relevan dengan topik efektivitas HR, teknologi informasi SDM, dan produktivitas tenaga kerja. Hasil telaah menunjukkan bahwa penggunaan HRIS, analitik, serta kecerdasan buatan dapat meningkatkan proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan keterlibatan karyawan. Meski demikian, hambatan seperti keterbatasan infrastruktur teknologi, resistensi budaya, serta isu privasi dan keamanan data masih menjadi tantangan utama. Secara keseluruhan, temuan menegaskan bahwa integrasi EBHR dengan teknologi digital berpotensi besar meningkatkan produktivitas tenaga kerja sekaligus efektivitas organisasi.

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



## Penulis yang sesuai:

Royan Sitanggang  
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, indonesia  
Email: [royanstg28@gmail.com](mailto:royanstg28@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, sehingga pengelolaan yang efisien sangat diperlukan. Dalam lingkungan bisnis modern, tidak cukup hanya mengandalkan praktik tradisional seperti rekrutmen dan pelatihan — organisasi juga memerlukan pendekatan berbasis data untuk mendukung keputusan. Transformasi digital menjadi pendorong utama perubahan dalam sistem pengelolaan SDM, memungkinkan organisasi untuk mengadopsi sistem analitik, otomatisasi, dan integrasi data guna meningkatkan efektivitas operasional (misalnya, dalam praktik HRM digital) (Anggoro et.al, 2022).

Pendekatan *Evidence-Based HR* (EBHR) mendorong penggunaan bukti empiris serta data organisasi sebagai dasar perumusan kebijakan dan praktik SDM, sehingga mengurangi subjektivitas dalam pengambilan keputusan. Saat dipadukan dengan teknologi informasi HR (seperti sistem HRIS, analitik, dan AI), hal ini memungkinkan otomatisasi proses, prediksi tren, dan peningkatan presisi dalam manajemen SDM. Dalam kajian terkini ini, ditemukan bahwa alat berbasis AI dalam

manajemen SDM mampu mengoptimalkan proses rekrutmen, penilaian kinerja, dan keterlibatan karyawan (AI-Based HRM tools) (Pettalongi et al., 2025). Kombinasi ini membuka peluang besar agar praktik HR menjadi lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Meskipun potensi integrasi EBHR dan teknologi sangat menjanjikan, realisasinya tidak mudah. Beberapa tantangan yang sering muncul antara lain: keterbatasan kemampuan teknologi di organisasi, hambatan dalam integrasi sistem, resistensi budaya terhadap perubahan, serta kekhawatiran terhadap privasi dan keamanan data (Strohmeier dalam “disruptive HRM technologies”) (Priyashantha et al., 2024). Selain itu, penelitian empiris mengenai teknologi canggih di ranah HR — seperti HR analytics, algoritma HR, dan digitalisasi lanjutan — masih relatif terbatas (Meijerink et al., 2021). Selain itu, penelitian empiris mengenai teknologi canggih di ranah HR — seperti HR analytics, algoritma HR, dan digitalisasi lanjutan — masih relatif terbatas.

Penelitian ini memilih pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan kerangka PRISMA karena metode ini memungkinkan pemilihan literatur secara transparan, sistematis, dan reproduktibel. Beberapa kajian terkini tentang transformasi digital HR juga menggunakan metode serupa untuk menganalisis bagaimana HRM beradaptasi dengan teknologi baru (misalnya, studi mengenai “Traditional to digital HRM” yang mengeksplorasi elemen-elemen transformasi HRM digital).

## TINJAUAN LITERATUR

### *HR Effectiveness*

Efektivitas HR (*HR Effectiveness*) mengacu pada sejauh mana fungsi dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam studi *Current trends of HRM towards Effectiveness of the organisation*, Rajamanthri (2021) menyebutkan bahwa kesepakatan antara manajer HR dan manajer lini mengenai praktik HR yang efektif (consensus) meningkatkan kekuatan sistem HR dan memperkuat dampak HR terhadap kinerja organisasi (Rajamanthri, 2021).

### *Human Resource Information Technology*

Teknologi informasi untuk HR, sering dikenal sebagai *HRIS (Human Resource Information System)* atau *HR Technology*, mencakup sistem digital yang mengelola dan mengintegrasikan data serta proses HR—termasuk rekrutmen, penggajian, absensi, dan penilaian kinerja. Dalam artikel *Digital human resource management: A conceptual clarification* dijelaskan bahwa HR digital membawa transformasi struktur pekerjaan HR dengan memperkenalkan automasi, integrasi data, dan kapabilitas analitik yang sebelumnya tidak tersedia (Strohmeier, 2020).

### *Workforce Productivity*

Produktivitas tenaga kerja (*workforce productivity*) merujuk pada output yang dihasilkan oleh pekerja dalam periode tertentu relatif terhadap input yang digunakan (jam kerja, sumber daya, dan kompetensi) (Irysad et al., 2024).

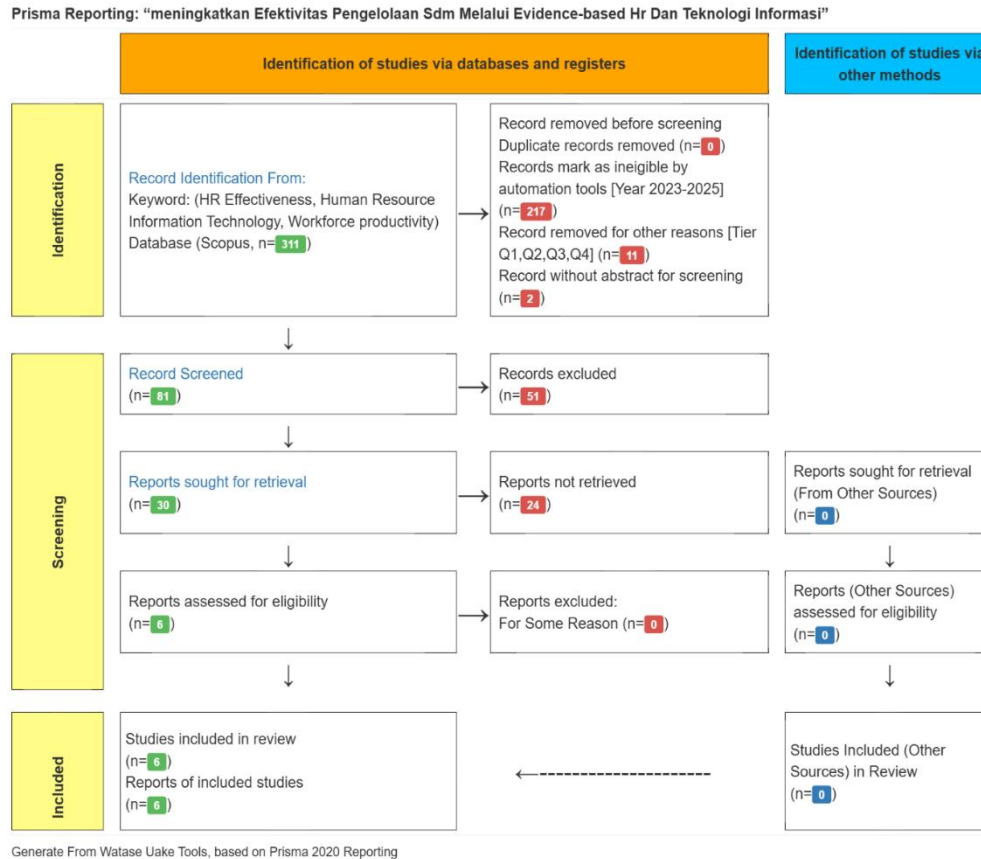
## METODE

Penelitian ini merupakan tinjauan literatur sistematis yang berfokus pada isu *HR effectiveness*, *human resource information technology*, dan *workforce productivity*. Kajian dilakukan dengan pendekatan SLR yang disusun berdasarkan kerangka kerja PRISMA sebagai standar pelaporan dalam telaah maupun meta-analisis sistematis (Page et al., 2021). Secara metodologis, tahapan penelitian meliputi: (1) Identifikasi konsep utama serta strategi pencarian melalui perumusan kata kunci dan metode penelusuran untuk memperoleh literatur relevan dari basis data Scopus dengan klasifikasi jurnal Q1-Q4, (2) seleksi studi sesuai kriteria inklusi dan eksklusi PRISMA, (3) ekstraksi data penting mencakup penulis, tahun, metode, dan temuan utama, (4) penilaian kualitas artikel dengan meninjau kelayakan metodologis dan kontribusi penelitian, serta (5) sintesis hasil dalam bentuk narasi maupun deskripsi dari temuan yang diperoleh. Prosedur ini memungkinkan kajian dilakukan secara menyeluruh, transparan, dan terstruktur, sehingga mampu mengintegrasikan bukti empiris terkait topik penelitian. Untuk mendukung proses pengumpulan referensi, digunakan aplikasi *Watase UAKE* yang terhubung dengan API Scopus, sehingga penelusuran terbatas pada sumber bereputasi dengan klasifikasi Q1-Q4. Dari hasil proses tersebut, diperoleh enam artikel relevan yang

dipublikasikan pada periode 2021-2025, yang selanjutnya menjadi dasar analisis dalam penelitian ini.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Merujuk pada hasil telaah literatur menggunakan *Watase UAKE*, sebagai mana ditunjukkan pada Gambar 1 di bawah ini.



**Gambar 1 Output Watase UAKE (Metode PRISMA)**

(Sumber: diolah sendiri 2025)

Berdasarkan analisis pada gambar sebelumnya, ditemukan 311 artikel yang relevan dengan topik penelitian, mencakup istilah *HR effectiveness*, *human resource information technology*, and *workforce productivity*. Seluruh artikel diperoleh dari basis data Scopus dengan rentang kuartil Q1 hingga Q4. Dari jumlah tersebut, hanya 30 dari 81 artikel yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu artikel yang terindeks Scopus Q1-Q4. Selanjutnya, dari 30 artikel yang dinilai relevan, hanya 6 artikel yang lolos proses evaluasi akhir, sehingga total artikel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 6.

**Tabel 1**  
**Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan**

No	(Autors, Years)	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Ogbon naya et al., 2025)	<i>Setting the Stage Line Managers HR Orientation as an Antecedent to Perceived HR Effectiveness</i>	<i>Human Resourc e Management</i>	0	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan <i>survei cross-sectional</i> . Pengumpulan data dilakukan melalui

						<p>kuesioner yang diberikan kepada manajer dan karyawan di sejumlah organisasi internasional. Untuk analisis, penulis menerapkan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) yang meliputi <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) guna menguji keabsahan konstruk, sekaligus menguji keterkaitan antarvariabel dalam model. Proses pengolahan data didukung oleh perangkat lunak statistik berbasis SEM seperti AMOS, SmartPLS, atau Mplus. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh orientasi HR dari manajer lini terhadap berbagai hasil kerja karyawan, termasuk kepuasan, keterlibatan, dan kinerja.</p>
2	(Sarmiento Falla et al., 2025)	<i>Agile healthcare The role of information technology ambidexterity and human resource practices fostering workforce agility and job performance</i>	<i>International Journal of Industrial Ergonomics</i>	0	Q2	<p>Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain <i>survey cross-sectional</i>. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diadaptasi dari instrumen penelitian sebelumnya, berisi 61 item yang mengukur variabel <i>Information Technology Ambidexterity</i> (ITA), <i>Human Resource Practices</i> (HRP), <i>Workforce Agility</i> (WA), dan <i>Job Performance</i> (JP).</p>

						<p>Instrumen menggunakan skala Likert lima hingga tujuh poin dan telah diterjemahkan ke dalam bahasa Spanyol sebelum disebarkan kepada responden di Peru. Sebanyak 138 tenaga kesehatan dari rumah sakit, klinik, dan pusat medis berpartisipasi, dengan teknik pengambilan sampel <i>convenience</i> dan <i>snowball sampling</i> melalui <i>platform Qualtrics</i>. Analisis data dilakukan menggunakan <i>Partial Least Squares – Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM) melalui software SmartPLS 4, untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan langsung maupun mediasi antarvariabel. Dengan demikian, penelitian ini merupakan survei kuantitatif <i>cross-sectional</i> yang mengandalkan kuesioner sebagai instrumen utama dan PLS-SEM sebagai teknik analisis.</p>
3	(Pérez-Encinas et al., 2025)	2022 <i>SEFH national survey on hospital pharmacy services in Spain</i> <i>Human resources, infrastructure, technology, information systems, education and research</i>	<i>Farmacia Hospitalaria</i>	0	Q4	<p>Penelitian ini menggunakan desain survei kuantitatif <i>cross-sectional</i> dengan pengumpulan data melalui kuesioner online yang terdiri dari 53 pertanyaan mencakup aspek sumber daya manusia, infrastruktur, sistem informasi, pendidikan, penelitian, dan layanan farmasi rumah sakit.</p>

						Kuesioner disebarikan secara sukarela kepada 353 rumah sakit di Spanyol pada periode Juli hingga Desember 2022, dan menghasilkan 191 jawaban yang valid (tingkat respons 54,1%). Data dianalisis secara statistik deskriptif menggunakan perangkat lunak IBM SPSS <i>Statistics</i> versi 22, dengan hasil berupa distribusi frekuensi untuk variabel kualitatif serta nilai rata-rata dan standar deviasi untuk variabel kuantitatif.
4	(Patzak et al., 2025)	<i>Boosting productivity and wellbeing through time management evidence-based strategies for higher education and workforce development</i>	<i>Frontiers in Education</i>	1	Q2	Penelitian ini menggunakan metode <i>systematic review</i> dengan mengikuti pedoman PRISMA. Dari total 5.098 rekaman yang ditemukan melalui berbagai database, penulis menyeleksi 107 studi yang relevan dengan jumlah responden keseluruhan 32.959 orang, terdiri atas mahasiswa pendidikan tinggi dan profesional di dunia kerja. Data yang digunakan bersumber dari penelitian-penelitian sebelumnya, dan kualitas metodologisnya dievaluasi menggunakan <i>Mixed Methods Appraisal Tool</i> (MMAT). Analisis dilakukan dengan pendekatan <i>thematic analysis</i> untuk mengidentifikasi tema dan pola terkait strategi manajemen waktu serta dampaknya terhadap produktivitas dan kesejahteraan.
5	(Dennis &	<i>Correction to the Ethics of AI in</i>	<i>Ethics and</i>	1	Q1	Penelitian ini menggunakan

	Aizenberg, 2023)	<i>Human Resources</i>	<i>Information Technology</i>			pendekatan konseptual berbasis literatur. Data yang dianalisis berasal dari kajian akademik dan laporan industri mengenai penerapan kecerdasan buatan dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui analisis normatif dan etis, penulis menelaah isu-isu seperti keadilan, transparansi, dan kontrol manusia dalam penggunaan AI pada proses rekrutmen, seleksi, serta evaluasi kinerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak mengandalkan data primer, melainkan memanfaatkan sumber sekunder untuk menyusun analisis konseptual.
6	(Brusset et al., 2023)	<i>Modelling ripple effect propagation and global supply chain workforce productivity impacts in pandemic disruptions</i>	<i>International Journal of Production Research</i>	31	Q1	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis pemodelan matematis. Model yang dikembangkan menggabungkan kerangka SIS ( <i>Susceptible-Infected-Susceptible</i> ) dengan pemodelan jaringan rantai pasok global untuk mensimulasikan dampak pandemi terhadap produktivitas tenaga kerja. Melalui simulasi spatio-temporal dan model kontrol optimal, peneliti menganalisis bagaimana gangguan akibat COVID-19 menyebar di sepanjang rantai pasok internasional serta menilai strategi mitigasi yang dapat mengurangi kerugian produktivitas. Dengan demikian, studi

						ini menitikberatkan pada <i>mathematical modelling and simulation</i> ketimbang pengumpulan data primer.
--	--	--	--	--	--	--

(Sumber: olah data sendiri 2025)

Enam studi yang dikaji menampilkan variasi tema dan pendekatan dalam membahas efektivitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, produktivitas tenaga kerja, serta dimensi etika dan kesejahteraan. Sebagian besar menggunakan metode kuantitatif berbasis survei *cross-sectional* dengan instrumen kuesioner dan analisis statistik seperti SEM, PLS-SEM, maupun analisis deskriptif, sementara lainnya menerapkan kajian konseptual berbasis literatur, *systematic review* dengan pedoman PRISMA, serta pemodelan matematis untuk mensimulasikan dampak pandemi. Fokus penelitian mencakup orientasi manajer lini terhadap efektivitas HR, peran *ambidexterity* teknologi informasi dan praktik SDM dalam meningkatkan ketangkasan tenaga kerja, survei farmasi rumah sakit, strategi manajemen waktu untuk menunjang produktivitas dan kesejahteraan, isu etis dalam penerapan AI di bidang HR, serta pengaruh gangguan rantai pasok global terhadap produktivitas. Secara umum, temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas dan efektivitas SDM dipengaruhi oleh kombinasi faktor manajerial, teknologi, metodologis, hingga pertimbangan etis.

## DISKUSI

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa efektivitas manajemen SDM sangat dipengaruhi oleh kombinasi faktor strategis, teknologi, serta pendekatan metodologis. Integrasi *Evidence-Based* HR dengan teknologi informasi seperti HRIS, analitik, maupun kecerdasan buatan mampu mendorong praktik HR yang lebih adaptif, akurat, dan responsif terhadap dinamika bisnis. Temuan ini sejalan dengan berbagai studi yang menekankan pentingnya orientasi manajer lini, penerapan praktik HR modern, serta pemanfaatan data untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas tenaga kerja. Selain itu, literatur juga memperlihatkan bahwa adopsi teknologi dalam HR tidak hanya berperan dalam efisiensi operasional, tetapi juga dalam memperkuat keterlibatan, kesejahteraan, serta kemampuan organisasi berinovasi.

Namun demikian, penerapan EBHR dan teknologi digital dalam pengelolaan SDM tidak terlepas dari sejumlah tantangan. Hambatan utama mencakup keterbatasan infrastruktur teknologi di sebagian organisasi, resistensi budaya terhadap perubahan, serta isu privasi dan keamanan data yang perlu dikelola dengan baik. Selain itu, keterbatasan penelitian empiris terkait teknologi canggih dalam konteks HR menandakan perlunya studi lebih lanjut untuk memahami dampak jangka panjang integrasi teknologi ini. Dengan demikian, meskipun peluang pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM sangat menjanjikan, keberhasilan implementasinya tetap bergantung pada kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan serta kemampuan memastikan keselarasan antara teknologi, strategi, dan budaya organisasi.

## KESIMPULAN

Studi ini menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia ditentukan oleh kemampuan organisasi memadukan pendekatan berbasis bukti dengan pemanfaatan teknologi digital. Penerapan sistem informasi kepegawaian, analisis data, dan kecerdasan buatan memberikan peluang bagi organisasi untuk mempercepat proses rekrutmen, meningkatkan kualitas evaluasi kinerja, serta memperkuat keterlibatan tenaga kerja. Integrasi tersebut menjadikan fungsi HR lebih strategis dalam mendorong produktivitas sekaligus meningkatkan daya saing di tengah tantangan bisnis modern. Meski demikian, proses transformasi ini masih menghadapi kendala, seperti keterbatasan infrastruktur, resistensi terhadap perubahan, serta permasalahan privasi dan keamanan informasi. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan teknologi pada bidang HR menuntut kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan, dukungan dari pimpinan, serta strategi adaptif yang mampu menyatukan inovasi digital dengan kebutuhan operasional dan budaya kerja. Dengan langkah yang tepat, pengelolaan SDM dapat berkembang menjadi lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

## BATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya. Pertama, kajian dilakukan melalui *Systematic Literature Review* sehingga temuan sangat bergantung pada ketersediaan dan kualitas artikel yang dipublikasikan dalam periode tertentu, sehingga ada kemungkinan masih terdapat penelitian relevan yang belum terakomodasi. Kedua, fokus analisis terbatas pada tema efektivitas HR, teknologi informasi SDM, dan produktivitas tenaga kerja, sehingga tidak mencakup aspek lain yang juga dapat memengaruhi pengelolaan SDM, seperti faktor budaya organisasi, regulasi, atau dinamika ekonomi makro. Ketiga, jumlah artikel yang terpilih relatif sedikit, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Keterbatasan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan, menggunakan metode empiris dengan data primer, serta menggali variabel tambahan yang dapat memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai hubungan antara teknologi, efektivitas HR, dan kinerja organisasi.

## REFERENSI

- Anggoro et al. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi. *WIDINA BHAkti PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama)*, 1(February), 1–312.
- Brusset, X., Davari, M., Kinra, A., & La Torre, D. (2023). Modelling ripple effect propagation and global supply chain workforce productivity impacts in pandemic disruptions. *International Journal of Production Research*, 61(8), 2493–2512. <https://doi.org/10.1080/00207543.2022.2126021>
- Dennis, M. J., & Aizenberg, E. (2023). Correction to: the Ethics of AI in Human Resources (Ethics and Information Technology, (2022), 24, 3, (25), 10.1007/s10676-022-09653-y). *Ethics and Information Technology*, 25(1), 10676. <https://doi.org/10.1007/s10676-022-09671-w>
- Irysad, F. R., Lubis, P. K. D., Naibaho, A. R. O., & Sinurat, N. A. (2024). Analisis Strategi Perencanaan Tenaga Kerja Untuk Meningkatkan Efisiensi Dan Produktivitas Dalam Organisasi. *Journal Of Social Science Research*, 4(4), 3328–3333.
- Meijerink, J., Boons, M., Keegan, A., & Marler, J. (2021). Algorithmic human resource management: Synthesizing developments and cross-disciplinary insights on digital HRM. *International Journal of Human Resource Management*, 32(12), 2545–2562. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1925326>
- Ogbonnaya, C., Messersmith, J., Schnacker, M., & Laker, B. (2025). Setting the Stage: Line Managers' HR Orientation as an Antecedent to Perceived HR Effectiveness. *Human Resource Management*, 1–24. <https://doi.org/10.1002/hrm.70002>
- 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>
- Patzak, A., Zhang, X., & Vytasek, J. (2025). Boosting productivity and wellbeing through time management: evidence-based strategies for higher education and workforce development. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1623228>
- Pérez-Encinas, M., Negro-Vega, E., & Fernández-Llamazares, C. M. (2025). 2022 SEFH national survey on hospital pharmacy services in Spain: Human resources, infrastructure, technology, information systems, education and research. *Farmacia Hospitalaria*, 49(5), 312–320. <https://doi.org/10.1016/j.farma.2025.05.006>
- Pettalongi, S. S., Widodo, J., Djunaedi, D., Lestari, N., & Anisa, N. (2025). *Digitalisasi Dan Transformasi Sumber Daya Manusia*.
- Priyashantha, K. G., De Alwis, A. C., & Welmilla, I. (2024). Disruptive human resource management technologies: a systematic literature review. *European Journal of Management and Business Economics*, 33(1), 116–136. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2022-0018>
- Rajamanthri, D. S. (2021). Current trends of HRM towards Effectiveness of the organisation.

- Archives of Business Research*, 9(5), 1–10. <https://doi.org/10.14738/abr.95.10135>
- Sarmiento Falla, J. F., Karwowski, W., Jahani, S., Rabelo, L., & Hancock, P. A. (2025). Agile healthcare: The role of information technology ambidexterity and human resource practices fostering workforce agility and job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 110(October), 103818. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2025.103818>
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345–365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>