

SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW DENGAN METODE PRISMA: OPTIMALISASI MEDIA KOMUNIKASI PROFESIONAL UNTUK PENYAMPAIAN ANALISIS DAN STRATEGI MSDM DI RANAH AKADEMIK DAN PRAKTIS

Wahyu Hadi Pranata¹, Jhon Veri²

^{1,2}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Summit 30 September 2025

Revisi 10 Oktober 2025

Diterima 20 oktober 2025

Publish Online 30 Okt 2025

Kata kunci:

Professional communication media

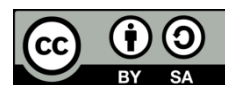
Human Resource Management strategy

Academic and practical context

ABSTRAK

Penelitian ini menemukan cara terbaik untuk mengoptimalkan media komunikasi profesional untuk menyampaikan analisis dan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dunia akademik dan nyata, penelitian ini menyajikan tinjauan literatur sistematis (SLR) yang menggunakan kerangka PRISMA. Penelusuran Scopus menghasilkan 243 artikel; setelah pra-penyaringan, penyaringan judul-abstrak, dan penilaian kelayakan, sebanyak 13 artikel yang diterbitkan dari 2023 hingga 2025, yang sebagian besar jurnal diterbitkan dari Q1 hingga Q2, memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis secara naratif. Temuan menunjukkan dua hal penting: keberlanjutan melalui penggunaan sumber daya manusia hijau dan strategi lingkungan yang mendorong perilaku pro-lingkungan dan kinerja berkelanjutan; transformasi digital melalui penggunaan kecerdasan buatan, big data, dan sistem pendukung keputusan yang mengoptimalkan perancangan, implementasi, dan evaluasi praktik sumber daya manusia. Untuk memastikan bahwa kebijakan SDM dipahami lintas peran, dengan gambaran perusahaan dan dengan memediasi hubungan antara inovasi dan kinerja, arsitektur media komunikasi profesional, seperti yang ditemukan dalam ekosistem terpadu seperti UCaaS, membantu memahami kebijakan SDM lintas peran. Menurut sintesis, konsep "fit media-MSDM" menekankan tata kelola kanal, konsistensi pesan, dan metrik komunikasi yang terhubung dengan KPI sebagai syarat untuk penerapan kebijakan dan peningkatan kinerja. Meskipun keterbatasan termasuk perbedaan dalam desain penelitian dan fokus basis data, temuan memberikan peta bukti terbaru dan agenda penelitian lanjutan berbasis kausalitas lintas sektor. model ini, studi eksperimental di bidang akademik dan industri diperlukan.

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



Penulis yang sesuai:

Wahyu

Magister Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Padang, indonesia

Email: pranatahadi96@gmail.com

PENDAHULUAN

Di tengah akselerasi transformasi digital, fragmentasi alat kolaborasi, dan tuntutan akuntabilitas ilmiah, studi sistematis tentang cara mengoptimalkan media komunikasi profesional untuk penyampaian analisis dan strategi MSDM semakin relevan. Dalam praktiknya, organisasi menggunakan ekosistem komunikasi terpadu (seperti UCaaS) untuk berkolaborasi, pesan, dan rapat lintas perangkat. Pergeseran ini diharapkan untuk meningkatkan produktivitas dan ketangkasan

dalam lingkungan kerja hibrida (Burgess et al., 2025). Pada saat yang sama, penggunaan kanal digital dan media sosial oleh organisasi profesional memengaruhi proses komunikasi, sumber daya pekerjaan, dan kemampuan komunikasi lintas peran. Akibatnya, pendekatan manajemen tenaga kerja manusia (MSDM) harus lebih terintegrasi dengan desain kanal komunikasi (Oksa et al., 2023).

Menurut literatur terbaru tentang strategi SDM yang terdigitalisasi, integrasi teknologi mengubah kebijakan dan praktik SDM, mulai dari rekrutmen hingga manajemen kinerja. Ini juga memerlukan koordinasi komunikasi yang konsisten untuk membuat inisiatif SDM bernilai bisnis dan mudah diterima (Ruiz et al., 2024). Dalam dunia akademik, kebutuhan untuk mengatasi perbedaan akademik dipicu oleh penggunaan media komunikasi profesional sebagai alat untuk pertukaran pengetahuan, ko-kreasi kurikulum, dan peningkatan kesiapan kerja. Oleh karena itu, penelitian difokuskan pada cara, jalur, dan protokol komunikasi yang efektif dalam kedua konteks tersebut (Mahalingam, 2024).

Metode penilaian literatur sistematis (SLR) bersama dengan kerangka PRISMA untuk memastikan sintesis pengetahuan yang transparan dan dapat direplikasi. Selain itu, artikel ini merujuk pada peningkatan kualitas pelaporan yang terus diperbarui melalui ekstensi dan pedoman penilaian kualitas review terbaru (seperti PRISMA-LSR 2024 dan pedoman penilaian SR 2023). Metode ini memungkinkan pemetaan bukti yang ketat tentang bagaimana media komunikasi profesional mengoptimalkan penyampaian analisis dan strategi MSDM serta menilai relevansinya dalam konteks akademik dan praktis (BMJ, 2024; *Frontiers in Research Metrics & Analytics*) (Akl et al., 2024).

TINJAUAN LITERATUR

Systematic Literature Review (SLR)

Tinjauan Literatur Sistematis (SLR) adalah pendekatan terstruktur dan metodologis untuk penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis secara kritis semua penelitian yang terkait dengan pertanyaan atau subjek penelitian. Proses ini dilakukan secara sistematis dan menggunakan protokol yang ditetapkan untuk memastikan transparansi, objektivitas, dan ketercukupan. Peneliti dapat menggunakan kamera SLR untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang kondisi saat ini di bidang penelitian tertentu, mengidentifikasi perbedaan dalam penelitian, dan membuat rekomendasi untuk penelitian tambahan berdasarkan kesimpulan dari penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, SLR memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang subjek penelitian daripada hanya memberikan tinjauan naratif. Sebaliknya, itu adalah pendekatan penelitian yang sistematis dan terarah (Febrianti, 2024).

Metode Prisma

Pada awalnya, *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis* (PRISMA) dirilis pada tahun 2009 untuk membantu para peneliti melaporkan mengapa tinjauan sistematis dilakukan, bagaimana prosesnya dilakukan, dan hasil apa yang dihasilkannya. Untuk menyesuaikan dengan kemajuan yang telah terjadi selama sepuluh tahun terakhir dalam perkembangan metodologi dan terminologi dalam tinjauan sistematis, pedoman ini harus diperbarui. Pernyataan PRISMA 2020 adalah revisi dari Pernyataan PRISMA 2009 sebelumnya. Kemajuan terbaru dalam metode untuk menemukan, memilih, menilai, dan mensintesis studi-studi yang relevan telah dimasukkan ke dalam panduan pelaporan baru ini. Untuk mempermudah penerapan, item-item ini telah diubah (Page et al., 2021).

Watase Uake

Watase.web.id adalah situs penelitian yang didirikan pada tahun 2018 oleh individu tertentu. Pada tahun 2020, para peneliti dari berbagai universitas terlibat dalam pembuatan sistem ini (Januari, 2024). Watase.web.id dirancang untuk membantu para peneliti bekerja sama dalam proyek penelitian mereka dan bekerja sama dengan peneliti lain dari berbagai lembaga. Dengan menggunakan Watase.web.id, para peneliti dapat berbagi informasi, data, dan sumber daya yang terkait dengan proyek mereka dengan peneliti lain yang terdaftar. Salah satu fitur utama yang dikembangkan oleh metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis) adalah

pencarian literatur sistematis. Metode ini membantu peneliti melakukan tinjauan literatur yang lengkap dan terstruktur. Watase.web.id juga memiliki fitur meta-analisis sederhana, yang memungkinkan peneliti menggabungkan dan menganalisis data dari berbagai penelitian. Watase.web.id juga memiliki fitur klasifikasi artikel, yang membantu peneliti mengategorikan dan mengorganisir literatur yang relevan dengan topik penelitian mereka. Selain itu, Watase.web.id memiliki fitur visualisasi data yang canggih, yang memudahkan interpretasi data dan penemuan informasi yang relevan dengan topik penelitian.

METODE

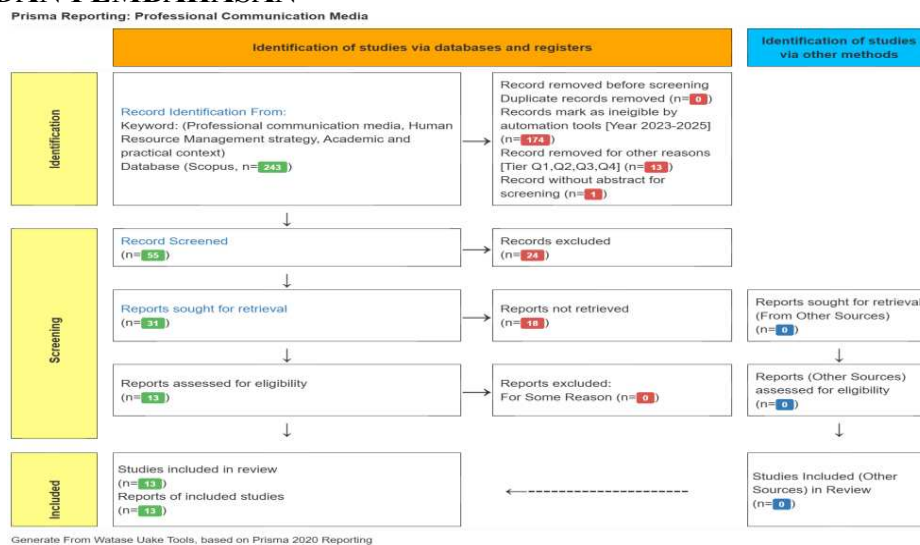
Dengan menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dan mengikuti kerangka PRISMA, penelitian ini melakukan tinjauan literatur tentang keuangan keberlanjutan dan keuangan hijau. Item laporan studi ini dipilih untuk tinjauan sistematis dan analisis meta. Menurut metodologi penelitian ini, langkah-langkah berikut dapat diambil:

1. Menemukan kata kunci dan teknik pencarian yang sesuai untuk mengumpulkan studi-studi yang terkait dari database Scopus yang memenuhi kriteria Q1 dan Q2.
2. Mengikuti alur PRISMA (identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi) dalam memilih studi.
3. Mendapatkan data yang relevan dari studi yang dipilih, seperti informasi penulis, tahun publikasi, metodologi, temuan utama, dll.
4. Memeriksa kualitas atau risiko bias dari studi yang dimasukkan dengan menggunakan instrumen penilaian yang sesuai.
5. Memberikan ringkasan deskriptif atau naratif dari hasil penelitian terpilih.

Dengan mengikuti prosedur ini, tinjauan literatur sistematis dan menyeluruh dapat dilakukan secara menyeluruh, jelas, dan terorganisir. Tinjauan ini dapat memeriksa dan menggabungkan bukti penelitian sebelumnya tentang keuangan hijau dan keberlanjutan. Laporan proses dan hasil tinjauan literatur akan membantu dengan metode PRISMA. dengan lebih jelas (Page et al., 2021).

Peneliti mengumpulkan referensi untuk penelitian ini, peneliti menggunakan alat Watase UAKE. Aplikasi Watase UAKE diintegrasikan ke dalam mesin pencari Scopus melalui kunci API (*Application Programming Interface Key*). Tujuan dari tujuan menggunakan mesin pencari ini adalah untuk memperoleh literatur ilmiah yang diakui dan terindeks selama kuartil pertama dan kedua semester tahun akademik. Hasil penelusuran ini mencakup dua belas artikel yang terkait dengan topik penelitian dan dipublikasikan dari tahun 2023 hingga 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. SLR dengan Metode Prisma Sumber; diolah penulis (2025)

Dari gambar di atas, 243 artikel dikumpulkan dari Scopus dengan kata kunci "media komunikasi profesional, strategi manajemen sumber daya manusia, konteks akademik dan praktis". Pra-penyaringan menunjukkan bahwa tidak ada duplikasi (n=0); 174 artikel dieliminasi otomatis karena tidak masuk dalam rentang tahun 2023–2025; 13 artikel dikeluarkan karena alasan lain (kriteria/tier jurnal), dan 1 artikel tidak memiliki abstrak. Jumlah artikel yang tersisa adalah 55 untuk skrining judul-abstrak, dan 24 dikeluarkan. Sebanyak 31 laporan diminta dalam teks penuh, tetapi 18 dari mereka tidak berhasil dikirim. Dalam penilaian kelayakan, hanya tiga belas laporan memenuhi kriteria dan semuanya termasuk dalam tinjauan, tidak ada sumber lain yang digunakan. Selanjutnya, hasil dikumpulkan dengan melihat artikel ke-13 ini. 13 artikel ini disusun dalam tabel dan memenuhi kriteria penelitian.

Tabel 1. Hasil Pencarian Artikel Yang Telah Memenuhi Kriteria

No	Authors	Year	Judul	Journal	Citation	Journal Rank
1	(Esponda Perez et al., 2025)	2025	<i>Examining pro-environmental behavior and the moderating impact of environmental strategy through green innovation and green HRM</i>	<i>Asia Pacific Management Review</i>	7	Q1
2	(Mamun & Uddin, 2025)	2025	<i>Analyzing the relationship between sustainable strategy and sustainable performance and how socially conscious HRM mediates it</i>	<i>Asia Pacific Management Review</i>	0	Q1
3	(Respati et al., 2024)	2024	<i>The ability of corporate image to accurately forecast marketing and HRM tactics in relation to business performance in the hotel sector In Indonesia</i>	<i>Cogent Business & Management</i>	0	Q2
4	(Ding & Wu, 2024)	2024	<i>Methods of Optimizing Human Resource Management for Diverse Work Environments Using Artificial Intelligence</i>	<i>Applied Mathematics and Nonlinear Sciences</i>	0	Q1
5	(Al-Shammari et al., 2024)	2024	<i>Optimization Strategy for Strategic Human Resource Management Using Big Data in a Changing Environment</i>	<i>Applied Mathematics and Nonlinear Sciences</i>	0	Q1
6	(Li et al., 2024)	2024	<i>Research on Using Electric Power Enterprise Strategy to Develop Decision Support Systems and Optimize Human Resource Management</i>	<i>Applied Mathematics and Nonlinear Sciences</i>	0	Q1
7	(Megdad & Çağlar, 2024)	2024	<i>The Mediating Role of Strategic Adaptability in the Relationship between HRM Strategies and Innovation</i>	<i>Sustainability</i>	1	Q1
8	(Maliha et al., 2025)	2024	<i>A review of how human resources management strategies and practices affect employees' performance in the construction industry</i>	<i>Journal of Civil Engineering and Management</i>	0	Q2
9	(Mahdavi et al., 2023)	2023	<i>Human resource management (HRM) strategies used by medical staff during the COVID-19 pandemic</i>	<i>Heliyon</i>	10	Q1
10	(Martineau et al., 2023)	2023	<i>Improving workforce performance analysis of workplan designs in three African countries by integrating HRM strategies at the district level</i>	<i>Human Resources for Health</i>	0	Q1
11	(Alhamad et al., 2022)	2022	<i>The Impact of HRM Procedures on Jordanian Cellular Communications Companies' Strategic Performance</i>	<i>International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology</i>	3	Q2
12	(Aftab et al., 2023)	2023	<i>Green human resource management and environmental performance The role of green innovation and environmental strategy in developing countries</i>	<i>Business Strategy and the Environment</i>	257	Q1
13	(Akwei & Nwachukwu, 2023)	2023	<i>An analysis of the contextual factors affecting the connection between HRM practices and competitive strategy in the context of Nigeria's</i>	<i>The International Journal of Human Resource</i>	6	Q1

		<i>developing economy</i>	<i>Management</i>		
--	--	---------------------------	-------------------	--	--

Studi tabel menunjukkan bahwa kombinasi praktik berkelanjutan (*green HRM, environmental strategy*) dan transformasi digital (*AI, big data, dan support decision-making*) meningkatkan efektivitas strategi MSDM. Peran mediasi seperti citra perusahaan dan strategi adaptasi yang menghubungkan inovasi dengan kinerja dan berperilaku pro-lingkungan juga berperan. Sebagian besar artikel di jurnal diterbitkan pada Q1 dan Q2, menunjukkan minat yang tinggi pada topik literatur internasional dalam berbagai industri, seperti kesehatan, konstruksi, perhotelan, energi dan telekomunikasi. Tema ini secara keseluruhan menegaskan MSDM sebagai komponen strategis yang menghubungkan inovasi dan keberlanjutan dengan kinerja perusahaan.

DISKUSI

Menurut kumpulan 13 penelitian, ada dua penggerak utama yang mendorong strategi HRM yang efektif. Yang pertama adalah keberlanjutan, yang ditunjukkan oleh strategi HRM hijau dan strategi lingkungan yang mendorong perilaku pro-lingkungan dan kinerja berkelanjutan. Yang kedua adalah transformasi digital, yang ditunjukkan oleh sistem pendukung keputusan, kecerdasan buatan, dan big data yang mengoptimalkan desain, implementasi, dan evaluasi praktik SDM. Peran mediasi seperti citra perusahaan dan adaptabilitas strategis tampaknya selalu mengaitkan inovasi dan strategi dengan luar organisasi (kinerja, perilaku pro-lingkungan). Di sisi lain, arsitektur media komunikasi profesional (seperti ekosistem terpadu untuk pesan, rapat, dan kolaborasi) berfungsi sebagai "saluran penerjemah" untuk memastikan kebijakan SDM dipahami dan digunakan dalam berbagai konteks dan fungsi.

Temuan di berbagai industri (kesehatan, konstruksi, perhotelan, energi dan telekomunikasi) menunjukkan bahwa, bukan hanya keberadaan teknologi, keberhasilan sebuah bisnis dipengaruhi oleh kesesuaian antara kanal atau format komunikasi dan proses SDM (rekrutmen, pengembangan, dan manajemen kinerja). Tata kelola kanal (siapa yang menyampaikan, melalui apa, dan kapan), konsistensi pesan lintas medium, dan metrik komunikasi (adopsi, keterpahaman, dan keadilan persepsian) yang terhubung ke KPI SDM dan kinerja bisnis adalah tanda praktik yang efektif. Oleh karena itu, "fit media-MSDM" adalah struktur penting yang terdiri dari kanal affordance, kualitas komunikasi, adopsi kebijakan SDM, dan hasil perilaku atau organisasi. Ini dimediasi oleh citra perusahaan dan kemampuan adaptasi, dan dimoderasi oleh konteks industri dan orientasi keberlanjutan.

Kualitas outlet publikasi dianggap tinggi (dominan Q1, sisanya Q2), menunjukkan bobot tema di literatur internasional. Namun, banyak artikel dari 2024–2025 masih rendah sitasinya karena kebaruan, dan beberapa studi 2022 berfungsi sebagai jangkar konseptual atau empiris.

Secara metodologis, kebanyakan studi bersifat potong-lintang dan memiliki ukuran sampel dan variabel yang berbeda, sehingga masih sulit untuk melakukan meta-analisis yang ketat. Keterbatasan tinjauan ini mencakup fokus basis data (Scopus) dan kriteria outlet (Q1–Q2), yang dapat menyebabkan bias seleksi dan ketidaksamaan geografis dalam banyak negara berkembang. Uji kausalitas (eksperimen atau quasi-eksperimen), pemodelan media—MSDM yang cocok untuk berbagai industri, dan evaluasi kinerja keberlanjutan dan adopsi kebijakan SDM adalah bagian dari agenda riset lanjutan. Untuk praktisi, itu berarti membangun tata kelola kanal dan pedoman pesan yang konsisten, serta meningkatkan kemampuan berkomunikasi lintas batas. Agar strategi lebih cepat dipahami, diterima, dan berdampak, praktisi harus membuat standar tata kelola kanal dan pedoman pesan, melatih kemampuan komunikasi lintas peran, dan menghubungkan metrik komunikasi ke hasil SDM.

KESIMPULAN

Tinjauan sistematis yang didasarkan pada PRISMA terhadap tiga belas penelitian menunjukkan bahwa dua elemen utama mendukung strategi MSDM: keberlanjutan (strategi HRM hijau dan strategi lingkungan) dan transformasi digital (strategi AI, big data, dan sistem pendukung keputusan). Kedua elemen ini bekerja lebih baik dengan arsitektur media komunikasi profesional

yang terpadu, seperti UCaaS. “Fit media-MSDM” menjadi penting: tata kelola kanal, konsistensi pesan lintas medium, dan metrik komunikasi yang terhubung ke KPI SDM mendorong penerapan kebijakan, perilaku pro-lingkungan, dan capaian kinerja. Kualitas outlet publikasi yang dominan dari Q1 hingga Q2 menunjukkan relevansi topik ini, meskipun sitasi pada publikasi terbaru karena kebaruan masih rendah. Untuk memodelkan dampak “fit media-MSDM”, penelitian lanjutan yang lebih kausal dan lintas sektor diperlukan karena keterbatasan utama terkait dengan heterogenitas desain studi dan fokus basis data. Ini memiliki konsekuensi yang jelas bagi para praktisi. Ini mencakup membangun tata kelola kanal dan protokol pesan yang konsisten, melatih keterampilan komunikasi lintas peran, dan mengukur seberapa cepat strategi MSDM dipahami, diterima, dan berdampak pada kinerja perusahaan.

BATASAN

Sumber yang terbatas pada Scopus melalui Watase UAKE dan pembatasan outlet Q1–Q2, yang berpotensi menyebabkan bias seleksi dan mengabaikan literatur/praktik industri yang tidak jelas; horizon waktu utama yang sempit dari 2023–2025, dengan beberapa referensi ke 2022 sebagai jangkar, yang menyebabkan ketidakselarasan temporal dan sitasi yang rendah; heterogenitas desain dan indikator hasil (mayoritas potong-lintang, ukuran sampel, dan konteks sektor/negara yang beragam) yang menghambat hasil yang adopsi strategi.

REFERENSI

- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2023). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1782–1798. <https://doi.org/10.1002/bse.3219>
- Akl, E. A., Khabsa, J., Iannizzi, C., Piechotta, V., Kahale, L. A., Barker, J. M., Mckenzie, J. E., Page, M. J., Skoetz, N., Aburrow, T., Askie, L., Bachelet, V. C., Brahem, A. Ben, Bouter, L., Brignardello-Petersen, R., Burns, J., Chaimani, A., Chang, C., Chang, S., ... Saran, A. (2024). Extension of the PRISMA 2020 statement for living systematic reviews (PRISMA-LSR): checklist and explanation. *Bmj*. <https://doi.org/10.1136/bmj-2024-079183>
- Akwei, C., & Nwachukwu, C. (2023). An exploration of contextual factors affecting the nexus of competitive strategy and human resource management practices in Nigeria emerging economy context. *International Journal of Human Resource Management*, 34(16), 3079–3122. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2104128>
- Al-Shammari, M., Al Bin Ali, F. A., AlRashidi, M. A., & Albuainain, M. S. (2025). Big Data and Predictive Analytics for Strategic Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *International Journal of Computing and Digital Systems*, 17(1). <https://doi.org/10.12785/ijcds/1571015706>
- Alhamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Al Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429–438. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.011>
- Burgess, M., Enzle, M. E., & Morry, M. (2000). The social psychological power of photography: Can the image-freezing machine make something of nothing? In *European Journal of Social Psychology* (Vol. 30, Issue 5, pp. 613–630). [https://doi.org/10.1002/1099-0992\(200009/10\)30:5<613::aid-ejsp11>3.3.co;2-j](https://doi.org/10.1002/1099-0992(200009/10)30:5<613::aid-ejsp11>3.3.co;2-j)
- Ding, M., & Wu, H. (2024). Risk prediction of enterprise human resource management based on deep learning. *Human Systems Management*, 43(5), 641–652. <https://doi.org/10.3233/HSM-230064>
- Esponda Perez, J. A., Galindo, S. M., Farooq, M., Ejaz, S., Ahmed, S., & Ejaz, F. (2025). Examining pro-environmental behavior through green human resource management and green innovation moderating role of environmental strategy. *Asia Pacific Management Review*, 30(1), 100345. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2024.100345>
- Febrianti, S. (2024). Sustainability Finance Dan Green Investment: Literature Review Dengan

- Metode Prisma. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 95–106. <https://doi.org/10.36985/pmyj1709>
- Li, X., Huang, Z., Tao, S., Huang, Z., Zhuang, C., Wang, H., Li, Y., Qiu, Y., Luo, G., Li, H., Shen, H., Chen, M., Bu, D., Zhu, W., Cai, Y., Xiong, X., Jiang, Y., Heng, Y., Zhang, P., ... Bao, Y. (2024). IEDA: An Open-source infrastructure of EDA. *Proceedings of the Asia and South Pacific Design Automation Conference, ASP-DAC*, 77–82. <https://doi.org/10.1109/ASP-DAC58780.2024.10473983>
- Mahalingam, T. (2024). Bridging the gap between academia and industry: a case study of collaborative curriculum development. *International Journal of Business Performance Management*, 25(4). <https://doi.org/10.1504/ijbpm.2024.10063237>
- Mahdavi, A., Atlasi, R., Ebrahimi, M., Azimian, E., & Naemi, R. (2023). Human resource management (HRM) strategies of medical staff during the COVID-19 pandemic. *Heliyon*, 9(10), e20355. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20355>
- 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>
- Martineau, T., Mansour, W., Dieleman, M., Akweongo, P., Amon, S., Chikaphupha, K., Mubiri, P., & Raven, J. (2023). Using the integration of human resource management strategies at district level to improve workforce performance: analysis of workplan designs in three African countries. *Human Resources for Health*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00838-0>
- Megdad, Z., & Çağlar, D. (2024). The Mediating Role of Strategic Adaptability on the Relationship between Human Resource Management Strategies and Innovation. *Sustainability (Switzerland)*, 16(20), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su16208729>
- Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N., & Oksanen, A. (2023). Social media use in professional organizations: boosting and draining workforce. *Behaviour and Information Technology*, 42(11), 1740–1757. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2022.2094833>
- 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>
- Respati, H., Triatmanto, B., Natsir, M., & Hanantijo, D. (2024). A role of corporate image as a successful determinant of human resource management strategy and marketing strategy in the firm performance of hospitality industry In Indonesia. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2433163>
- Ruiz, L., Benitez, J., Castillo, A., & Braojos, J. (2024). Digital human resource strategy: Conceptualization, theoretical development, and an empirical examination of its impact on firm performance. *Information and Management*, 61(4), 103966. <https://doi.org/10.1016/j.im.2024.103966>