

SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW DENGAN METODE PRISMA: ANALISIS PENERAPAN KONSEP SDM TERHADAP EFEKTIVITAS PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI LINGKUNGAN ORGANISASI

Muthia Safira¹, Jhon Veri²

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

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 13 Nov 2025

Revised: 20 Des 2026

Accepted: 20 Jan 2026

Published: 25 Feb 2026

Kata kunci:

Manajemen SDM

Efektivitas Pengambilan

Keputusan

Prisma

Systematic Litertur Review

Strategi Organisasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh penerapan konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap efektivitas pengambilan keputusan di berbagai organisasi. Pendekatan yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan metode PRISMA, melalui penelusuran artikel pada basis data Scopus dengan kriteria jurnal Q1–Q4 dan kata kunci *HRM strategy*, *Organizational Decision Processes*, serta *Decision-Making Effectiveness*. Dari 307 artikel yang ditemukan, hanya 7 yang memenuhi kriteria dan dianalisis lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teori dan praktik SDM berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan. Integrasi antara manajemen SDM, strategi organisasi, dan transformasi digital memperkuat kualitas keputusan, kecepatan respons, serta kinerja berkelanjutan. Selain itu, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kesiapan teknologi turut memengaruhi efektivitas penerapan konsep SDM. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penguatan konsep Strategic Human Resource Management (SHRM) dan menjadi rujukan bagi penelitian lanjutan untuk mengembangkan model empiris yang lebih komprehensif.

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



Penulis yang sesuai:

Muthia Safira

Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indoensia YPTK Padang, Indonesia

Email: muthiasafira2009@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kunci dalam organisasi yang memiliki peran vital dalam menentukan suksesnya proses pengambilan keputusan, baik di level operasional maupun strategis. Dalam lingkungan organisasi yang modern, dinamis, dan penuh persaingan, efektivitas dalam mengambil keputusan sangat dipengaruhi oleh seberapa baik organisasi dapat mengelola dan menggunakan sumber daya manusianya dengan maksimal. Berbagai teori tentang SDM, seperti Human Capital Theory, Resource-Based View (RBV), dan Strategic Human Resource Management (SHRM), menekankan bahwa untuk meningkatkan akurasi, kecepatan, dan

relevansi keputusan manajerial, penting untuk memiliki kualitas SDM yang baik serta menerapkan kebijakan manajemen yang sesuai. (Gerhart, 2021)

Perubahan yang cepat dalam dunia bisnis karena globalisasi, digitalisasi, dan gangguan teknologi membuat organisasi perlu menggabungkan prinsip sumber daya manusia dengan proses pengambilan keputusan yang didasarkan pada data, kerjasama, dan keterampilan. Dalam konteks ini, penerapan prinsip sumber daya manusia tidak hanya terpusat pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada cara sumber daya manusia dapat berperan dalam sistem pengambilan keputusan yang efektif dan dapat beradaptasi. (Haider & Suhail, 2025)

Seiring dengan kemajuan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, banyak kajian telah dilakukan untuk mengeksplorasi keterkaitan antara penerapan teori SDM dan efektivitas pengambilan keputusan dalam organisasi. Meskipun demikian, hasil-hasil penelitian tersebut masih menunjukkan perbedaan dalam konteks, pendekatan metodologis, serta temuan yang dihasilkan. Oleh karena itu, diperlukan suatu telaah sistematis guna memetakan pola, mengidentifikasi kesenjangan, dan menentukan arah penelitian selanjutnya. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) untuk menelaah secara mendalam penerapan konsep SDM terhadap efektivitas pengambilan keputusan di berbagai konteks organisasi. (Salehzadeh & Ziaieian, 2024)

Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif tentang perkembangan penerapan teori manajemen sumber daya manusia dalam proses pengambilan keputusan, mengungkap faktor-faktor utama yang memengaruhi tingkat efektivitasnya, serta merumuskan arah penelitian dan praktik manajerial yang sesuai dengan tuntutan organisasi di era modern. (Salehzadeh & Ziaieian, 2024)

TINJAUAN LITERATUR

Penerapan Konsep SDM

Penerapan konsep Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan penerapan teori, prinsip, dan praktik manajemen SDM, lalu mewujudkannya dalam tindakan nyata di dalam organisasi untuk mencapai tujuan strategis. Konsep ini mencakup serangkaian aktivitas yang saling terkait seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan pengelolaan hubungan kerja yang efektif. (Sonar & Pandey, 2023)

Efektivitas Pengambilan Keputusan

Efektivitas menggambarkan sejauh mana keputusan yang dibuat oleh individu atau organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan secara optimal. Penilaian efektivitas tidak hanya berfokus pada hasil akhir keputusan, tetapi juga pada proses yang dilakukan untuk mencapainya, seperti ketepatan informasi yang digunakan, tingkat keterlibatan para pihak terkait, kecepatan dalam pengambilan keputusan, serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. (Khan & Mane, 2024)

Lingkungan Organisasi

merupakan himpunan berbagai faktor, kondisi, serta kekuatan baik dari dalam maupun luar organisasi yang memengaruhi proses operasional, pengambilan keputusan, dan arah strategisnya. Lingkungan ini mencakup aspek-aspek seperti struktur organisasi, budaya kerja, kepemimpinan, teknologi, serta interaksi antarindividu dan kelompok. Faktor eksternal meliputi situasi ekonomi, sosial, politik, dan perkembangan teknologi yang dapat menjadi peluang atau tantangan bagi organisasi, sedangkan faktor internal berkaitan dengan sumber daya, nilai, dan mekanisme kerja yang menentukan kemampuan organisasi untuk beradaptasi. Dengan demikian, lingkungan organisasi dapat dipahami sebagai sistem dinamis tempat berbagai unsur saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap efektivitas pengambilan keputusan serta pencapaian tujuan organisasi. (Emmanuel, 2021)

Systematic Literature Review (SLR)

merupakan metode penelitian yang disusun secara sistematis, terencana, dan transparan untuk menelusuri, menilai, serta menyintesis berbagai hasil penelitian yang relevan dengan suatu topik tertentu. Pendekatan ini bertujuan memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang tertentu dengan meminimalkan bias melalui proses

seleksi dan analisis literatur yang terkontrol. SLR digunakan untuk mengumpulkan serta menganalisis bukti-bukti ilmiah secara sistematis guna menjawab pertanyaan penelitian yang spesifik berdasarkan literatur yang telah terpublikasi. Dengan demikian, metode ini tidak hanya merangkum hasil penelitian sebelumnya, tetapi juga mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*), tren ilmiah, dan arah pengembangan teori maupun praktik pada masa mendatang. (Page et al., 2021)

Metode Prisma

Metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk melakukan tinjauan literatur secara sistematis, terarah, dan transparan. Tujuan utama metode ini adalah memastikan proses Systematic Literature Review (SLR) dilakukan secara objektif, konsisten, dan dapat direplikasi. PRISMA mencakup empat tahapan pokok, yaitu identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi, yang membantu peneliti dalam menyeleksi sumber literatur berdasarkan kriteria tertentu seperti tahun publikasi, relevansi topik, dan kualitas jurnal. Melalui penerapan metode ini, hasil kajian literatur menjadi lebih valid, terstruktur, serta mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai perkembangan penelitian di bidang yang dikaji. (Page et al., 2021)

WataSe Uake

Web WataSearch adalah sebuah *platform pencarian ilmiah* yang dikembangkan untuk memudahkan mahasiswa, peneliti, dan akademisi dalam menemukan sumber-sumber referensi yang relevan dengan topik penelitian mereka. Melalui sistem pencarian berbasis kata kunci (*keyword-based search*), WataSearch memungkinkan pengguna menelusuri berbagai publikasi ilmiah seperti jurnal, artikel, dan prosiding dari beragam disiplin ilmu. Fungsinya mirip dengan *Google Scholar* atau *Scopus Search*, namun lebih terfokus pada pencarian literatur akademik yang dapat digunakan dalam analisis sistematis, termasuk metode PRISMA. Dengan tampilan yang sederhana dan kemampuan menyediakan hasil dalam format PDF, WataSearch membantu peneliti mengakses sumber referensi yang kredibel, mutakhir, serta sesuai dengan kebutuhan penelitian akademik. (Page et al., 2021)

METODE

Penelitian ini merupakan kajian literatur sistematis mengenai topik keuangan berkelanjutan dan keuangan hijau, yang dilakukan dengan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) serta mengacu pada kerangka PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Prosedur penelitian ini meliputi beberapa tahapan, yaitu:

1. Menentukan kata kunci dan strategi pencarian yang relevan untuk memperoleh artikel terkait dari basis data Scopus dengan kriteria jurnal Q1 dan Q2.
2. Melakukan seleksi literatur berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan dengan mengikuti alur PRISMA, yang mencakup tahapan identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi.
3. Melakukan ekstraksi data dari studi-studi terpilih, seperti nama penulis, tahun publikasi, metode penelitian, serta temuan utama.
4. Melakukan penilaian kualitas atau mengidentifikasi potensi bias penelitian menggunakan instrumen penilaian yang sesuai.
5. Melakukan sintesis hasil temuan dari literatur terpilih dan menyajikannya dalam bentuk ringkasan deskriptif atau naratif yang menyoroti hasil-hasil utama dari penelitian terdahulu.

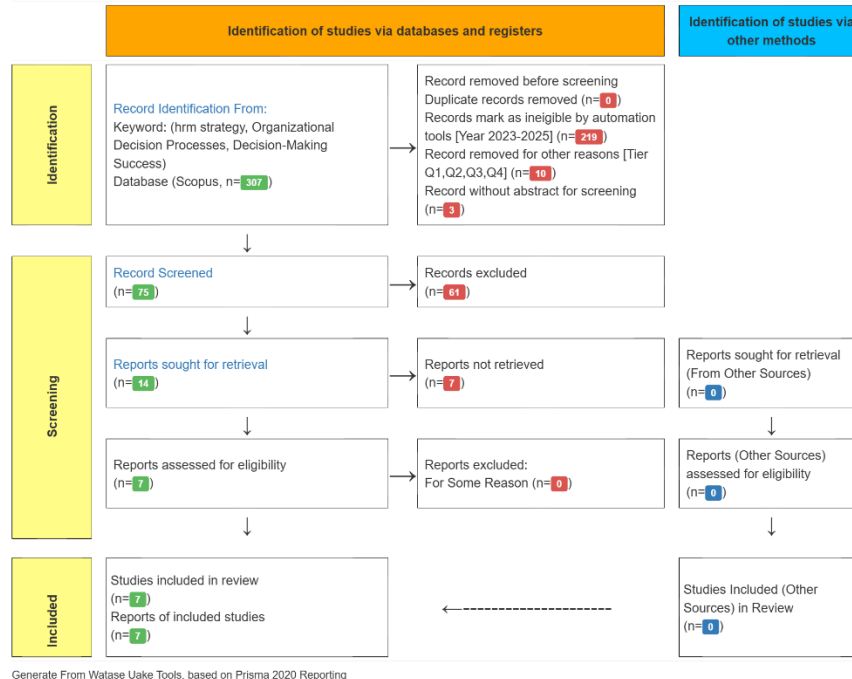
Melalui prosedur ini, tinjauan literatur dapat dilakukan secara komprehensif, sistematis, dan transparan, sehingga memungkinkan integrasi berbagai bukti empiris terkait penerapan konsep SDM, efektivitas pengambilan keputusan, dan lingkungan organisasi. Penggunaan metode PRISMA membantu memberikan kejelasan, konsistensi, serta struktur yang teratur dalam penyusunan dan penyajian proses maupun hasil kajian literatur tersebut. (Page et al., 2021)

Dalam proses pengumpulan referensi, penelitian ini memanfaatkan aplikasi WataSE UAKE sebagai alat bantu pencarian literatur yang terintegrasi dengan API Scopus. Penggunaan aplikasi ini

memastikan bahwa sumber-sumber yang diperoleh berasal dari literatur akademik bereputasi, mencakup jurnal dengan kategori Q1 hingga Q4. Melalui proses pencarian tersebut, ditemukan sembilan artikel yang relevan dengan rentang waktu publikasi 2023 hingga 2025, yang kemudian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prisma Reporting: Analisis Penerapan Konsep Sdm Terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan Di Lingkungan Organisasi



Gambar 1. SLR Dengan Metode Prisma Sumber: Diolah Sendiri (2025)

Berdasarkan diagram PRISMA Reporting dengan judul “*Analisis Penerapan Konsep SDM terhadap Efektivitas Pengambilan Keputusan di Lingkungan Organisasi*”, proses penelusuran literatur dilakukan melalui basis data Scopus dengan menggunakan kata kunci *HRM strategy*, *Organizational Decision Processes*, dan *Decision-Making Success*. Hasil pencarian awal menghasilkan 307 artikel. Pada tahap penyaringan awal, sebanyak 219 artikel dieliminasi karena tidak sesuai dengan rentang waktu publikasi (2023–2025), 10 artikel dikeluarkan karena alasan lain seperti peringkat jurnal yang tidak memenuhi kriteria, dan 3 artikel tidak disertai abstrak. Dengan demikian, 75 artikel dilanjutkan ke tahap *screening*. Dari jumlah tersebut, 61 artikel dinilai tidak relevan dengan fokus penelitian, sehingga hanya 14 artikel yang ditelaah lebih lanjut. Dari 14 artikel tersebut, 7 artikel tidak dapat diakses secara penuh, dan 7 artikel lainnya memenuhi kriteria kelayakan untuk dimasukkan ke dalam tinjauan.

Secara keseluruhan, dari 307 artikel awal, terdapat 7 studi yang dinyatakan relevan dan digunakan sebagai dasar kajian mengenai penerapan konsep SDM terhadap efektivitas pengambilan keputusan dalam konteks organisasi.

Tabel 1. Artikel Yang Lolos Seleksi Berdasarkan Kriteria

No	(Autors, Years)	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Escand on-barbosa & Salas-paramo, 2025)	<i>Driving success Leveraging strategic decision-making and digital technology for sustainable performance</i>	<i>Journal of Open Innovati on: Technol ogy, Market, and</i>	2	Q1	Dalam artikel ini, metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain yang bersifat cross-sectional. Data diperoleh melalui survei yang melibatkan 400

			Complexity			perusahaan internasional di Kolombia. Untuk menganalisis data, digunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang didukung oleh Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk memeriksa validitas dan reliabilitas konstruk. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis secara bersamaan hubungan antara keputusan strategis, tindakan strategis, teknologi digital, dan kinerja berkelanjutan.
2	(Kure & Warota, 2025)	<i>Integrating HRM with organizational strategy in Ethiopia a study of manufacturing companies in Addis Ababa and adjacent zones of Oromia</i>	<i>Cogent Business & Management</i>	2	Q2	Metode penelitian yang dijelaskan dalam artikel ini mengadopsi pendekatan gabungan atau mixed-method, yang didasari oleh filsafat pragmatisme. Pendekatan ini mengintegrasikan data baik kuantitatif maupun kualitatif untuk mencapai pemahaman yang luas mengenai penggabungan HRM dengan strategi organisasi. Pengumpulan data kuantitatif dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 371 responden dari industri manufaktur di Addis Ababa dan zona Oromia. Sementara itu, data kualitatif diperoleh dengan melakukan wawancara mendalam sebanyak 24 kali dengan para manajer HR. Untuk menganalisis data, digunakan metode Principal Component Analysis (PCA) dan analisis tematik, dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Selain itu, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional untuk

						menggambarkan keadaan pada satu waktu tertentu.
3	(Aluko & Burgess , 2025)	<i>Navigating Workforce Transformation HRM Strategies of Rural and Regional Australian Councils in the 4IR Era</i>	<i>Administrative Sciences</i>	0	Q2	Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif eksploratif untuk menelusuri bagaimana pemerintah daerah pedesaan dan regional di Australia mengelola strategi sumber daya manusia (HRM) dalam menghadapi perubahan tenaga kerja yang dipicu oleh teknologi Revolusi Industri Keempat (4IR). Pengumpulan data dilakukan melalui 24 wawancara semi-terstruktur dengan manajer dan pakar sektor publik, serta analisis terhadap 35 dokumen organisasi yang berkaitan dengan kebijakan HRM dan transformasi digital. Data dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik (Braun & Clarke, 2006) dengan bantuan perangkat lunak NVivo untuk mengidentifikasi tema dan pola utama. Metode ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai praktik inovatif HRM di sektor publik non-profit yang beroperasi dalam keterbatasan sumber daya
4	(Tukiran et al., 2025)	<i>You are entitled to access the full text of this document A decision science approach to redesigning organizational structure empirical insights from business process</i>	<i>Decision Science Letters</i>	2	Q3	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menelaah bagaimana penerapan prinsip ilmu keputusan (<i>decision science</i>) dapat digunakan dalam perancangan ulang struktur organisasi. Studi dilakukan pada Sekretariat Jenderal Dewan

		<i>mapping and strategy alignment</i>				Perwakilan Daerah Republik Indonesia (DPD RI) dengan memanfaatkan kombinasi antara pemetaan proses bisnis (<i>business process mapping</i>) dan RACI Matrix guna memperjelas pembagian peran, tanggung jawab, serta alur pengambilan keputusan di dalam organisasi. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen, sedangkan proses analisis menggunakan pendekatan deskriptif dan interpretatif untuk menjelaskan keterkaitan antara strategi organisasi, proses bisnis, dan struktur organisasi yang efektif
5	(Choo, 2024)	<i>Exploring the Relationships among HRM Investment, Strategy Implementation, and Firm Performance with Multiple Correspondence Analysis</i>	<i>Sustainability</i>	1	Q1	Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif bersifat eksploratif dengan menggunakan analisis Multiple Correspondence Analysis (MCA) untuk menelaah keterkaitan antara investasi sumber daya manusia (HRM investment), implementasi strategi kompetitif, dan kinerja perusahaan. Data diperoleh melalui survei terhadap 224 perusahaan kecil dan menengah di sektor manufaktur Korea Selatan, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.0 dengan teknik K-means clustering untuk pengelompokan variabel. Desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional, dengan tujuan menggambarkan pola hubungan antara tingkat investasi HRM, penerapan strategi ambidextrous,

						serta pencapaian kinerja organisasi
6	(Alabdali et al., 2024)	<i>Harnessing the Power of Algorithmic Human Resource Management and Human Resource Strategic Decision-Making for Achieving Organizational Success An Empirical Analysis</i>	<i>Sustainability</i>	4	Q1	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivistik dan metode deduktif untuk menganalisis keterkaitan antara penerapan Algorithmic HRM, pengambilan keputusan strategis SDM, dan keunggulan kompetitif organisasi. Data diperoleh melalui survei daring yang melibatkan 234 profesional HR di Arab Saudi melalui platform LinkedIn. Proses analisis dilakukan dalam dua tahap, yaitu pengembangan instrumen pengukuran Algorithmic HRM serta pengujian model empiris. Data dianalisis menggunakan Exploratory Factor Analysis (EFA) dengan bantuan SPSS versi 25 dan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4. Penelitian ini bersifat cross-sectional, sehingga berfokus pada analisis hubungan antarvariabel dalam satu periode penelitian
7	(Mollah et al., 2024)	<i>Examining the Role of AI-Augmented HRM for Sustainable Performance Key Determinants for Digital Culture and Organizational Strategy</i>	<i>Sustainability</i>	8	Q1	Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain survei potong lintang (cross-sectional) untuk mengkaji keterkaitan antara AI-augmented HRM, budaya digital, strategi organisasi, dan kinerja berkelanjutan (sustainable organizational performance/SOP). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang

						melibatkan 219 responden dari berbagai sektor di Bangladesh, termasuk keuangan, manufaktur, logistik, jasa, dan farmasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Exploratory Factor Analysis (EFA), Confirmatory Factor Analysis (CFA), serta Structural Equation Modeling (SEM) yang diolah melalui perangkat lunak SPSS versi 23 dan AMOS versi 24, untuk menguji model konseptual serta hubungan mediasi antarvariabel dalam penelitian
--	--	--	--	--	--	---

Sumber: Diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis terhadap tujuh artikel dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh penelitian berfokus pada keterkaitan antara penerapan konsep manajemen sumber daya manusia (SDM), pengambilan keputusan strategis, serta kinerja organisasi dalam berbagai konteks. Mayoritas penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, dengan metode analisis seperti Structural Equation Modeling (SEM) dan Multiple Correspondence Analysis (MCA) untuk menguji hubungan empiris antarvariabel.

Sebagian penelitian lain menerapkan metode campuran (mixed-method) dan pendekatan studi kasus kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai integrasi HRM dalam strategi organisasi. Ada juga penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif dengan analisis tematik berbantuan NVivo, yang berfokus pada strategi HRM di sektor publik.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan teori dan praktik SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan organisasi, baik melalui pendekatan empiris berbasis data maupun analisis kontekstual. Selain itu, tren penelitian terbaru mengindikasikan adanya hubungan erat antara transformasi digital, strategi organisasi, dan kinerja berkelanjutan, yang menegaskan pentingnya integrasi antara teknologi, SDM, dan proses pengambilan keputusan dalam pengelolaan organisasi modern.

DISKUSI

Berdasarkan hasil kajian, bahwa penerapan konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam meningkatkan efektivitas proses pengambilan keputusan di berbagai jenis organisasi. Dari tinjauan sistematis terhadap tujuh artikel yang dianalisis, ditemukan bahwa sebagian besar penelitian menekankan pentingnya integrasi antara praktik SDM dan strategi organisasi untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih terarah, berbasis bukti, dan responsif terhadap perubahan lingkungan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa fungsi SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki peran strategis dalam membangun daya saing organisasi.

Sebagian besar penelitian kuantitatif dalam kajian ini menunjukkan hubungan empiris yang kuat antara investasi SDM, pengambilan keputusan strategis, dan kinerja berkelanjutan organisasi. Hasil tersebut mendukung teori *Resource-Based View (RBV)* dan *Strategic Human Resource Management (SHRM)* yang menyatakan bahwa sumber daya manusia yang unggul dan sistem manajemen yang efektif dapat menjadi fondasi bagi keputusan yang berkualitas. Selain itu, kemajuan teknologi digital seperti *Artificial Intelligence* dan *Algorithmic HRM* terbukti memperkuat kemampuan organisasi dalam mengolah data dan menghasilkan keputusan yang lebih cepat dan akurat.

Sementara itu, studi dengan pendekatan kualitatif dan *mixed-method* menunjukkan bahwa faktor kontekstual seperti budaya, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan turut memengaruhi keberhasilan penerapan teori SDM dalam praktik pengambilan keputusan. Di sektor publik atau organisasi non-profit, keterbatasan sumber daya seringkali menjadi tantangan, sehingga diperlukan inovasi dan adaptasi strategi SDM untuk mempertahankan efektivitas di tengah perubahan lingkungan dan tuntutan digitalisasi.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menegaskan bahwa efektivitas keputusan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu pembuat keputusan, tetapi juga oleh sistem dan praktik SDM yang mendukungnya. Implementasi teori SDM yang tepat dapat meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi antarbagian dalam organisasi, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih tepat sasaran. Temuan ini sejalan dengan arah manajemen modern yang menempatkan kolaborasi antara *human capital*, strategi bisnis, dan teknologi digital sebagai faktor utama dalam menciptakan keputusan yang adaptif dan berkelanjutan.

Meskipun demikian, telaah ini juga mengidentifikasi adanya celah penelitian, terutama di konteks organisasi negara berkembang yang masih menghadapi keterbatasan dalam penggunaan teknologi dan pengembangan kompetensi SDM. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan pada berbagai sektor dan wilayah, serta mempertimbangkan pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kesiapan digital terhadap efektivitas penerapan konsep SDM dalam proses pengambilan keputusan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil tinjauan literatur sistematis menggunakan metode PRISMA, dapat disimpulkan bahwa penerapan konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan di berbagai jenis organisasi. Integrasi antara praktik SDM dengan strategi organisasi terbukti mampu memperkuat kemampuan manajerial dalam menghasilkan keputusan yang lebih tepat, efisien, dan selaras dengan arah strategis perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa SDM tidak hanya berfungsi sebagai aspek administratif, tetapi juga sebagai komponen strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, hasil kajian juga menyoroti bahwa peran teknologi digital semakin dominan dalam mendukung proses pengambilan keputusan berbasis data, terutama melalui penerapan sistem seperti *Artificial Intelligence* dan *Algorithmic HRM*. Di sisi lain, faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan ketersediaan sumber daya turut menentukan keberhasilan penerapan teori SDM dalam praktik pengambilan keputusan sehari-hari.

Secara umum, temuan penelitian ini memperkuat konsep *Resource-Based View (RBV)* dan *Strategic Human Resource Management (SHRM)* yang menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi. Implementasi teori dan praktik SDM yang efektif mendorong organisasi menjadi lebih adaptif, inovatif, serta berkelanjutan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

Namun demikian, kajian ini juga mengungkap adanya celah penelitian (*research gap*), terutama di konteks negara berkembang yang masih menghadapi keterbatasan dalam penerapan teknologi dan peningkatan kompetensi SDM. Oleh sebab itu, studi lanjutan disarankan untuk memperluas fokus penelitian pada berbagai sektor dan wilayah, serta meneliti lebih dalam peran digitalisasi dan budaya organisasi dalam memperkuat hubungan antara SDM dan efektivitas pengambilan keputusan.

BATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya. Pertama, sumber data yang digunakan hanya berasal dari artikel ilmiah yang terindeks di Scopus dengan peringkat jurnal Q1 hingga Q4. Meskipun hal ini menjamin kredibilitas dan kualitas referensi, pembatasan tersebut dapat menyebabkan tidak tercakupnya penelitian relevan dari sumber lain seperti jurnal nasional atau publikasi institusional yang belum terindeks secara internasional.

Kedua, periode publikasi yang dianalisis dibatasi antara tahun 2023 hingga 2025, sehingga hasil penelitian ini lebih menekankan pada tren dan temuan mutakhir, namun belum menggambarkan

perkembangan jangka panjang terkait penerapan teori SDM dan efektivitas pengambilan keputusan dalam konteks yang lebih luas.

Ketiga, pendekatan yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif, di mana analisis difokuskan pada sintesis hasil dari berbagai literatur tanpa melakukan pengujian empiris secara langsung. Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara statistik, melainkan memberikan pemahaman konseptual yang bersifat interpretatif.

Keempat, penelitian ini belum membahas secara mendalam perbedaan antara sektor atau wilayah penelitian, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai variasi penerapan konsep SDM dan efektivitas pengambilan keputusan di berbagai tipe organisasi.

Walaupun demikian, keterbatasan ini tidak mengurangi kontribusi akademik penelitian ini, melainkan memberikan peluang bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas analisis dengan pendekatan empiris, komparatif, dan menambahkan variabel kontekstual seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta kesiapan digital dalam penelitian masa depan.

REFERENSI

- Alabdali, M. A., Khan, S. A., Yaqub, M. Z., & Alshahrani, M. A. (2024). *Harnessing the Power of Algorithmic Human Resource Management and Human Resource Strategic Decision-Making for Achieving Organizational Success : An Empirical Analysis*.
- Aluko, K. M., & Burgess, J. (2025). *Navigating Workforce Transformation : HRM Strategies of Rural and Regional Australian Councils in the 4IR Era*.
- Choo, S. (2024). Exploring the Relationships among HRM Investment, Strategy Implementation, and Firm Performance with Multiple Correspondence Analysis. *Sustainability (Switzerland)* , 16(11). <https://doi.org/10.3390/su16114830>
- Emmanuel, O. O. (2021). *The dynamics of work environment and its impact on organizational objectives*. 1(2), 145–158.
- Escandon-barbosa, D., & Salas-paramo, J. (2025). *Journal of Open Innovation : Technology, Market , and Complexity Driving success : Leveraging strategic decision-making and digital technology for sustainable performance*. 11(August 2024).
- Gerhart, B. (2021). *The Resource-Based View of the Firm , Human Resources , and Human Capital : Progress and Prospects*. 47(7), 1796–1819. <https://doi.org/10.1177/0149206320978799>
- Haider, A., & Suhail, A. (2025). *International Journal of Current Science Research and Review Digital Transformation in Human Resource Management : A Case Study of Haier Group and Its Strategic Implications for Businesses Corresponding Author : Ajlal Haider Corresponding Author : Ajlal Haider*. 08(04), 1612–1631. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V8-i4-07>
- Khan, M. A., & Mane, A. (2024). *Evaluating the Effectiveness of Decision-Making Processes in Organizations*. 276–280. <https://doi.org/10.48175/568>
- Kure, T. G., & Warota, M. A. (2025). Integrating HRM with organizational strategy in Ethiopia : a study of manufacturing companies in Addis Ababa and adjacent zones of Oromia manufacturing companies in Addis Ababa and adjacent zones of. *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2448779>
- Mollah, M. A., Rana, M., Amin, M. Bin, Sony, M. M. A. A. M., Rahaman, M. A., & Fenyves, V. (2024). Examining the Role of AI-Augmented HRM for Sustainable Performance: Key Determinants for Digital Culture and Organizational Strategy. *Sustainability (Switzerland)*, 16(24), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su162410843>
- 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>
- Salehzadeh, R., & Ziaieian, M. (2024). Decision making in human resource management: a systematic review of the applications of analytic hierarchy process. *Frontiers in Psychology*, 15(August), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1400772>
- Sonar, A., & Pandey, R. K. (2023). *Human Resource (HR) Practices - A Comprehensive Review*. 5, 42–56. <https://doi.org/10.54741/mjar.3.5.5>

- Tukiran, M., Ainu, N., & Pratiwi, W. (2025). *A decision science approach to redesigning organizational structure: empirical insights from business process mapping and strategy alignment*. 14, 63–78. <https://doi.org/10.5267/j.dsl.2024.11.002>