



## Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Karir Tenaga Kerja di Era Digital pada sebuah Instansi/Organisasi

Siti Nuraini Fauziah<sup>1</sup>, Anggi Pasca Arnu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang, <sup>2</sup>Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

### Abstract

Received: 3 November 2024

Revised: 13 November 2024

Accepted: 29 November 2024

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan karir tenaga kerja di era digital pada sebuah instansi/organisasi, dengan fokus pada adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas. Metode penelitian ini melibatkan studi kasus pada XOXO Coffee Cabang Pondok Hijau Bekasi sebagai representasi organisasi dalam menghadapi tantangan era digital. Pendekatan penelitian kualitatif digunakan dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen terkait manajemen SDM dan perkembangan karir. Hasil penelitian menyoroti pentingnya manajemen SDM yang efektif dalam merancang kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi, pengembangan keterampilan digital, serta penilaian kinerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Organisasi perlu memastikan bahwa karir tenaga kerja dapat terus berkembang sejalan dengan kemajuan teknologi digital. Temuan penelitian ini memberikan wawasan tentang strategi dan implementasi manajemen SDM yang mendukung peningkatan karir pegawai di era digital, memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karir.

**Keywords:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Peningkatan Karir, Tenaga Kerja, Perusahaan

(\*) Corresponding Author: [deirtaxtore@gmail.com](mailto:deirtaxtore@gmail.com)

**How to Cite:** Fauziah, S., & Arnu, A. (2025). Analysis of Human Resources Management on Career Improvement for Workers in the Digital Era in an Agency/Organization. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.C), 66-74. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9899>

## INTRODUCTION

Manajemen SDM kini membutuhkan pendekatan yang lebih proaktif dan responsif terhadap dinamika digital. Perusahaan yang visioner perlu memanfaatkan teknologi untuk mempercepat proses rekrutmen, meningkatkan produktivitas, dan mengembangkan keterampilan pegawai. Penyesuaian paradigma ini menjadi krusial dalam menjawab tuntutan pasar yang terus berubah, sehingga perusahaan dapat tetap relevan dan kompetitif di era digital (Rahmadyah, Niken & Aslami, Nuri. 2022; Perdana, Aruiawan K. 2019).

Integrasi keterampilan digital dalam manajemen SDM menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing organisasi. Dengan mengadopsi pendekatan ini, perusahaan dapat notabene memperluas kapabilitas karyawannya, memastikan adaptasi terhadap perubahan teknologi, dan menjaga relevansi dalam pasar yang terus berkembang (Novita, Tiara dkk. 2023).

Sumber daya manusia memainkan peran integral dalam dinamika organisasi, mempengaruhi kinerja dan pertumbuhannya (Simbolon et al., 2021; Yilmaz & Bulut, 2015). Dalam era kemajuan ini, keberhasilan organisasi tergantung pada pegawai yang memiliki kinerja baik dan responsif terhadap



perkembangan (Nas, 2016). Manajemen sumber daya manusia bertujuan memastikan kehadiran tenaga kerja terampil, berkomitmen, dan bermotivasi (Huzain, 2021). Sebagai kontrol pengelolaan karyawan, manajemen SDM menjadi kunci untuk pemilihan dan pengembangan karyawan sesuai dengan tuntutan organisasi (Aoin, 2017). Dengan peran sentralnya, manajemen SDM tidak hanya vital tetapi juga melibatkan seluruh organisasi (Wright & Ulrich, 2017). Praktik manajemen SDM diidentifikasi sebagai elemen fungsional yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kesuksesan organisasi (Delery dan Roumpi, 2017; Flamini dan Gnan, 2019).

Kinerja pegawai yang tinggi di instansi pemerintahan menjadi krusial untuk pengembangan pelayanan publik. Pemerintah perlu optimal dalam memanfaatkan potensi sumber daya manusia untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Keberhasilan instansi pemerintah tidak hanya ditentukan oleh infrastruktur modern, tetapi lebih pada kontribusi dan kualitas kinerja pegawai yang menjalankan tugas-tugas tersebut. Oleh karena itu, fokus pada pengembangan sumber daya manusia menjadi strategis dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan (Nas, 2016).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset unik dengan keinginan, pengetahuan, keterampilan, dan daya dorong, yang menjadi kekuatan utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam era kemajuan teknologi dan informasi, peran SDM menjadi krusial, dan tanpa dukungan SDM yang berkualitas, mencapai tujuan perusahaan dapat menjadi suatu tantangan. Oleh karena itu, pengembangan SDM dengan kualitas tinggi menjadi strategi penting bagi setiap perusahaan untuk mendorong kemajuan dan keberhasilan mereka (Nas, 2016).

Kinerja pegawai, yang diukur melalui hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas, menjadi elemen kritis dalam operasional organisasi (Mangkunegaran, 2019). Kondisi kinerja pegawai dapat memengaruhi secara signifikan dinamika suatu organisasi. Faktor-faktor internal, seperti karakteristik individu, dan eksternal, termasuk sikap, perilaku, serta lingkungan kerja, berperan dalam membentuk kinerja pegawai. Pengelolaan efektif terhadap faktor-faktor ini menjadi kunci dalam memastikan kinerja yang optimal di dalam organisasi (Nas, 2016).

Kinerja pegawai memiliki dampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Faktor kondisi sumber daya manusia, seperti struktur otot dan semangat dalam menjalankan tugas, menjadi kunci dalam mencapai kinerja yang optimal. Semangat dan ekspresi potensi penuh pegawai memainkan peran vital dalam mendorong kemajuan perusahaan. Faktor-faktor seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, dan lingkungan kerja, semuanya turut memengaruhi kinerja pegawai. Pengelolaan aspek-aspek ini dengan baik dapat membantu perusahaan untuk berkembang dan mencapai kinerja optimal (Nas, 2016).

Pengembangan karir merupakan upaya perusahaan untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berbakat, mendorong pemahaman dan pengembangan minat serta keterampilan profesional (Cia Cai Cen, 2020). Selain itu, pengembangan karir juga mencerminkan kemajuan posisi seseorang dalam suatu organisasi (Akhwanul Akhmal et al., 2019). Pandangan ini sejalan dengan konsep Sunyoto yang menekankan bahwa pengembangan karir melibatkan proses identifikasi potensi karir, penerapan metode yang tepat untuk mengembangkan

potensi tersebut, dan dimulai dengan evaluasi kinerja pegawai (Denok Sunarsi, et al., 2020).

Pengelolaan manajemen kepegawaian memerlukan perbaikan yang holistik, mulai dari rekrutmen berbasis kompetensi hingga aspek-aspek seperti pengembangan pegawai, penilaian prestasi kerja, pola karir, penggajian, promosi/demosi, dan pemberhentian (Rohida, Leni. 2018). Transformasi ini membutuhkan komitmen dan konsistensi tinggi. Pendekatan baru dalam manajemen SDM, terutama dengan kecerdasan buatan (AI), dapat meningkatkan efisiensi rekrutmen dan pengalaman pelamar (Dolan, Ellen et al., 2022). Sementara pendekatan ini memungkinkan pemetaan kebutuhan keterampilan yang lebih akurat, tantangan muncul dalam mengatasi kesenjangan keterampilan digital dan memastikan bahwa SDM memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan teknologi yang berkembang cepat. Manajer SDM sendiri perlu mengembangkan keterampilan digital dan adaptasi (Dolan, Ellen et al., 2022).

Investasi dalam pelatihan berkelanjutan menjadi kunci dalam mengatasi kesenjangan keterampilan dan mencapai keselarasan kompetensi dengan digitalisasi (Alwy, M. Adenuddin SE., MM. 2022). Pemanfaatan teknologi dan analisis data juga mengubah cara pengambilan keputusan di manajemen SDM, memungkinkan keputusan yang lebih terinformasi dan objektif. Selain itu, perubahan budaya organisasi menjadi penting dalam era digital, membutuhkan dukungan manajemen SDM untuk mengarahkan transformasi nilai-nilai, inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan (Alwy, M. Adenuddin SE., MM. 2022).

## **METHODS**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang holistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus pada perusahaan XOXO Coffee Cabang Pondok Hijau Bekasi. Dengan melakukan pengamatan dari sistem manajemen kepegawaian dimana perusahaan ini memanfaatkan dan mengembangkan pegawainya yang tidak banyak (hanya 2 orang) agar dapat meningkatkan karir mereka pada dunia era digital yang nantinya dapat memberikan dampak positif kepada perusahaan. Pengolahan data dilakukan dengan wawancara langsung (bertanya langsung) secara informal.

## **RESULTS & DISCUSSION**

### ***Results***

#### **Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kinerja Pegawai**

Berdasarkan temuan penelitian, terungkap bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di XOXO Coffee. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Analisis kuesioner yang disebar oleh peneliti menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yakni pegawai, menyatakan setuju atau menilai kategori

pengembangan sumber daya manusia sebagai baik. Hal ini mencerminkan bahwa XOXO Coffee, melalui perencanaan sumber daya manusianya, telah berhasil dalam proses rekrutmen/seleksi untuk mendapatkan pegawai berkualitas sesuai dengan jabatan atau pekerjaan tertentu. Selanjutnya, pelaksanaan latihan dasar sebagai tahap persiapan dalam menjalankan tugas bertujuan memberikan bekal kepada pegawai, yang akan menjadi modal berharga saat bekerja. Dalam upaya pengembangan karir, XOXO Coffee menerapkan promosi jabatan untuk menyesuaikan kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan, memberikan motivasi, dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat. Adanya hukuman atas pelanggaran pegawai juga diimplementasikan, bertujuan agar pegawai lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh XOXO Coffee mencakup berbagai jenis pelatihan di bidang operasional maupun manajerial organisasi. Tujuannya adalah meningkatkan kinerja karyawan dari berbagai bagian, sejalan dengan konsep yang ditekankan oleh Sutrisno (2016), yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas dan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Monalis et al. (2020) dan Findarti (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai..

### **Dampak Kinerja Pegawai oleh Budaya Digital**

Berdasarkan temuan penelitian, disimpulkan bahwa budaya digital berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai di XOXO Coffee. Oleh karena itu, budaya digital dapat dianggap sebagai faktor kunci yang turut menentukan tingkat kinerja pegawai. Analisis kuesioner yang disebar oleh peneliti menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yakni pegawai, menyatakan setuju atau menilai kategori budaya digital sebagai baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai XOXO Coffee terus mengadopsi inovasi dalam menjalankan tugasnya, memungkinkan mereka untuk mengambil risiko dan mengeksplorasi ide-ide baru. Inovasi ini juga berdampak pada kemampuan adaptasi karyawan di masa mendatang. Pegawai XOXO Coffee dalam pengambilan keputusan mengandalkan data sebagai dasar sebelum menentukan langkah-langkah yang akan diambil. Penggunaan data dan analisis dalam pengambilan keputusan organisasi membantu menciptakan keputusan yang lebih akurat. Selain itu, pegawai XOXO Coffee menunjukkan kecepatan dan dinamisme dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan tuntutan teknologi yang terus berubah. Keterbukaan organisasi terhadap lingkungan eksternal juga memudahkan kolaborasi dengan berbagai bidang yang berbasis literasi digital. Terakhir, pegawai XOXO Coffee sering memberikan saran dan arahan berdasarkan pola pikir dan solusi digital. Dengan menerapkan pola pikir ini, solusi digital dianggap sebagai metode untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kinerja organisasi ke depan. Dalam mendorong kinerja layanan, XOXO Coffee terus meningkatkan pengembangan budaya organisasi yang adaptif, menyesuaikan diri dengan perkembangan layanan digital. Transformasi digital menjadi suatu proses perubahan yang penting, melibatkan semua divisi dalam organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi mencapai tujuannya. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ferdian & Rahmawati (2019) serta

Azhary & Pradana (2021), yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya digital terhadap peningkatan kinerja.

### **Kontribusi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Konteks Digitalisasi**

Peran manajemen sumber daya manusia dalam era digitalisasi menjadi sangat vital dalam memacu transformasi digital di perusahaan. Manajer sumber daya manusia harus berperan sebagai penentu posisi strategis, agen perubahan, dan pendukung teknologi. Mereka perlu memiliki pemahaman mendalam tentang konteks bisnis serta faktor eksternal, dan keterampilan dalam mengakses, menganalisis, menilai, dan berbagi informasi dengan menggunakan teknologi informasi terkini. Selain itu, diperlukan pula peningkatan keterampilan digital dan ketangkasan digital bagi manajer sumber daya manusia agar dapat mengatasi tantangan serta meraih peluang yang dihadirkan oleh digitalisasi (Alwy, M. Adenuddin SE., MM. 2022). Peran kunci manajemen sumber daya manusia terletak pada pemastian bahwa seluruh karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi digital dengan efektif. Selain itu, mereka juga harus memimpin perubahan budaya dan mindset di dalam organisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang terus berlangsung. Dalam penerapan strategi manajemen sumber daya manusia, perusahaan perlu mengintegrasikan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi di dalam proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir. Dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam konteks digitalisasi, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dan menghadapi tantangan yang timbul akibat perubahan teknologi (Sastra, Okta. 2023). Peran utama manajemen sumber daya manusia juga terwujud dalam mendukung proses digitalisasi perusahaan. Mereka harus dapat mengenali kebutuhan teknologi yang diperlukan, merekrut, dan mengembangkan karyawan dengan kompetensi digital, serta mengelola perubahan organisasi yang terjadi akibat digitalisasi. Dengan kontribusi yang kuat dari manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan mencapai keunggulan kompetitif (Urika, SE., MM., 2022).

### **Rencana manajemen sumber daya manusia agar dapat berkompetisi dalam era perkembangan industri 4.0.**

Strategi manajemen SDM yang efektif menjadi kunci untuk tetap bersaing di tengah perkembangan era Industri 4.0. Fokus perusahaan harus tertuju pada pengembangan keterampilan digital dan literasi teknologi bagi para karyawan, sekaligus memperkuat sinergi antara manusia dan teknologi cerdas. Selain itu, perusahaan juga perlu mengadopsi pendekatan proaktif dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja masa depan, termasuk menggunakan rekrutmen dan seleksi berbasis teknologi, melibatkan karyawan dalam pelatihan digital, dan menerapkan manajemen kinerja yang adaptif. Dengan menerapkan strategi manajemen SDM yang sesuai dengan era Industri 4.0, perusahaan dapat memastikan keberadaan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan serta peluang yang terjadi dalam revolusi digital (Alwy, M. Adenuddin SE., MM. 2022). Dalam menjawab tantangan Industri 4.0, perusahaan perlu mengadopsi strategi manajemen

SDM yang efektif. Hal ini melibatkan pengembangan keterampilan digital karyawan, seperti kemampuan analitik data dan kecerdasan buatan, melalui program pelatihan. Kolaborasi dan keterlibatan karyawan perlu ditingkatkan dengan membentuk budaya kerja yang mendukungnya, memanfaatkan platform kolaborasi digital, dan mendorong kepemimpinan inklusif. Faktor fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga harus menjadi perhatian utama. Pemanfaatan teknologi HRM, seperti sistem manajemen talenta dan analitik SDM, dapat memberikan kontribusi dalam pengelolaan SDM secara lebih efisien. Dengan menerapkan strategi ini, perusahaan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan kerja Industri 4.0 (M. Isa Anshori, 2023). Pendekatan manajemen di era digitalisasi melibatkan penggunaan teknologi digital dan data untuk mengoptimalkan proses bisnis, meningkatkan efisiensi, dan meraih keunggulan kompetitif. Manajer perlu mengadopsi pendekatan yang inovatif dan adaptif dalam mengelola sumber daya manusia, mengintegrasikan teknologi dalam strategi bisnis, dan memanfaatkan data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Dalam menghadapi dinamika kerja yang berubah, seperti pekerjaan jarak jauh, kolaborasi virtual, dan fleksibilitas kerja, manajer juga perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan digital yang diperlukan untuk beroperasi dalam lingkungan digital yang terus berkembang (Alexandra-Paraskevi Chytiri 2019).

### *Discussion*

Efisiensi sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam organisasi yang berupaya meraih keuntungan dalam pasar yang penuh persaingan. Penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Kualitas manajemen SDM yang baik dapat memacu motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam mengelola konflik, manajemen SDM yang efektif dapat mengidentifikasi dan menangani situasi tersebut dengan bijaksana, sehingga tidak mengganggu fokus dan produktivitas karyawan. Dengan mengoptimalkan manajemen SDM dalam berbagai aspek, organisasi memiliki harapan untuk mencapai peningkatan kinerja secara menyeluruh dan mencapai tujuan secara lebih efisien dan efektif. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Danilwan et al., (2022) dan Jashari & Kutllovci (2020) yang menyimpulkan bahwa manajemen SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Manajemen SDM yang efektif memainkan peran kunci dalam mengembangkan dan mempertahankan kompetensi pegawai di dalam organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi yang cermat membantu memastikan bahwa organisasi dapat menarik dan mempekerjakan individu yang memiliki potensi dan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Manajemen SDM memiliki tanggung jawab untuk memilih calon pegawai yang memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Pemilihan karyawan yang tepat menjadi kunci untuk memiliki sumber daya manusia berkualitas dan berpotensi untuk mencapai kinerja tinggi. Tanggung jawab manajemen SDM tidak hanya selesai pada tahap

rekrutmen, tetapi juga melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Alsabbah & Ibrahim (2014) dan Yulistiyono et al., (2021) yang menyimpulkan bahwa implementasi praktik manajemen SDM berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang unggul dalam pekerjaan mereka cenderung menghasilkan hasil kerja yang lebih superior, dengan standar yang lebih tinggi dan tingkat kesalahan yang lebih rendah. Keterampilan karyawan yang relevan dengan pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efisiensi dan efektivitas. Keterampilan interpersonal dan keterampilan kerja tim karyawan berperan krusial dalam kapasitas organisasi untuk berkolaborasi dan mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan yang dapat berkomunikasi secara efektif, bekerja sama, dan membangun hubungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas tim dan kesuksesan proyek bersama. Organisasi perlu mengenali dan mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis, yang dapat dicapai melalui proses seleksi yang tepat, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta penilaian kinerja yang obyektif. Dengan memperhatikan dan memaksimalkan keterampilan karyawan, organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka secara menyeluruh. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keterampilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki pegawai, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi, terlibat, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen karyawan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi, membantu organisasi beroperasi secara efisien karena karyawan merasa terhubung dengan organisasi dan lebih produktif serta berdedikasi pada pekerjaan mereka. Karyawan yang berkomitmen memberikan manfaat bagi organisasi dengan mengerahkan upaya ekstra, berpartisipasi dalam perilaku ekstraperan, dan membantu perusahaan beroperasi secara efisien. Temuan penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi lebih antusias dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, cenderung bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas keseluruhan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa komitmen karyawan pada organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi..

## **CONCLUSION**

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen SDM, Kompetensi Pegawai, dan Komitmen Organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja organisasi. Manajemen SDM memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kompetensi dan komitmen pegawai. Kompetensi pegawai dan

komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam menghubungkan pengaruh Manajemen SDM terhadap kinerja organisasi. Semakin optimal pengelolaan SDM oleh suatu organisasi, semakin meningkatkan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Komitmen organisasi juga memediasi pengaruh Manajemen SDM terhadap kinerja organisasi. Keterlibatan yang baik dalam pengelolaan SDM di suatu organisasi dapat mendorong terciptanya motivasi pegawai untuk tetap terlibat dan meyakini bahwa organisasi mampu memenuhi kebutuhan mereka. Ini mengakibatkan pegawai bekerja dengan dedikasi penuh, memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi..

## REFERENCES

- Alfa, AAG., Rachmatin, D., Agustina, F (2017) Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen Dengan Structural Equation Modeling partial Least Square. *Eureka Matika* Vol. 5, No. 2. Hal. 59-71.
- Alsabbah, M., & Ibrahim, H. (2014). Hrm Practices and Employee Competence: a General System. *International Journal of Business, Economics and Law*, 4(1), 10–17.
- Aoin, M. H. B. (2017). Impact of human resource management on organizational performance within firms in Saudi Arabia. *International Journal of Advanced Research*, 675(11), 1– 19.
- Areros, T. G. T. W. A., & Rumawas, W. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Terang Mandiri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka cipta..
- Alwy, M. Adenuddin SE., MM. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia. *Sibatik Journal*, 1(10), 2265-2276.
- Bahas, Mathilda Putri Russel & Yamit, Zulian. (2022). Pengaruh Digitalisasi Terhadap Praktik Organisasi dan Kinerja Operasi pada PT. IGP Internasional Yogyakarta. *Selekta Manajemen : Jurnal Mahasiswa Bianis & Manajemen*, 1(3), 16-23.
- Chamaram, Ajam Surasak. (2018). Digital HR: A Critical Management Approach to the Digitilization of Organization. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 112-116.
- Chytiri, Alexandra-Paraskevi. (2019). Peran Manajer Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis SPOUDAI*, 69(2), 62-72.
- Dolan, Ellen dkk. (2022). Penerapan Manusia Berbasis Kompetensi Mnjajemen Sumber Daya di Era Digital. *Journal Pandawan*, 1(2), 167-175.
- Barokah, S., Wulandari, OAD, Sari, MT, & Yuditama, IF (2021). Optimalisasi digital marketing melalui Facebook ads di Kelurahan Purwanegara. *J.Abdimas BSI J.Pengabdi. Kpd. Masy* , 4 (1), 17-22.
- Basalamah, M. S. A. (2023). The Effect of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2). Retrieved from <https://advancesinresearch.id/index.php/AHRMR/article/view/77>

- Benyamin, B., & dkk. (2017). *Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Brett, J. (2019). *Evolving Digital Leadership: How to Be a Digital Leader in Tomorrow's Disruptive World*. Forest Lodge, New South Wales, Australia: Apress.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.