

Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Studi Literatur Review

Fahrul Hudatil Atkiyan

Manajemen Keuangan Sektor Publik, Akademi Bisnis Lombok

Email: fahrulatkian@gmail.com

Abstract Advances in modern technology require organization or company to be able to adapt to the changing and the implementation of modern technologies. The adaption efforts undertaken by every organization or company serve as a means to improve organizational performance. However, improving organizational performance does not solely rely on the ability to adapt to the modern word and technology; rather. Enhancing the quality of human resources remains a significant asset for boosting organizational performance. This study found that engaging employees through training can make a signification contribution to organizational performance. Additionally, the finding of this study indicate that leadershei style or leadership quality, as well as the implementation of green human resources management strategies, can enhance the organization's sustaibable operational performance.

Keywords: *Human Resource Management; Organizational Performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis global yang ditandai dengan disrupsi teknologi, digitalisasi, serta meningkatnya intensitas persaingan, menuntut semua organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan mampu menggunakan teknologi-teknologi modern di tingkat global (1). Kondisi tersebut mendorong organisasi untuk mengembangkan strategi baru yang adaptif dan bertujuan untuk keberlanjutan suatu organisasi (2). Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai asset strategis yang menentukan keunggulan kompetitif organisasi (3). Pergeseran model ini menegaskan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk membentuk lingkungan kerja yang baik sehingga mampu mendukung tujuan organisasi (4).

Kinerja organisasi merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu entitas dalam mencapai tujuan strategisnya, kinerja tersebut mencakup aspke finansial dan non finansial yang mencerminkan efektivitas organisasi secara keseluruhann(5). Praktik MSDM seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta system kompenasi terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi (6). Namun demikian, hubungan antara MSDM dan kinerja organisasi seringkali dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi dan kepemimpinan (7). demikian, hubungan antara MSDM dan kinerja organisasi seringkali dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi dan kepemimpinan (7).

Transformasi digital dan perubahan pola kerja, termasuk kerja fleksibel dan remote working, telah mengubah praktik MSDM secara signifikan (8). Sebagian penelitian menekankan pentingnya pendekatan berbasis komitmen dalam pengelolaan SDM (9). Sementara itu, penelitian lain menyoroti efektivitas pendekatan *high performance work system* dalam meningkatkan kinerja organisasi (10). Perbedaan konteks penelitian juga menjadi faktor yang menyebabkan belum adanya kesimpulan yang terintegritas.

Berdasarkan kondisi tersebut diperlukan kajian yang sistematis untuk mengintegrasikan berbagai temuan penelitian yang telah ada (11). Pendekatan *systematic literature review* memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi dan mensintetis penelitian secara objektif dan terstruktur. Metode ini juga membantu dalam mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang masih terbuka (12). Dengan demikian, kajian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai peran MSDM dalam meningkatkan kinerja organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode systematic literatur review (SLR). Pendekatan ini bertujuan untuk mengkaji, mengidentifikasi, serta mensistesis hasil penelitian terdahulu secara sistematis dan terstruktur. SLR dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi berdasarkan bukti empiris yang telah dipublikasikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data skunder yang diperoleh dari artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal internasional bereputasi.

Proses penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan berupa identifikasi dengan mengumpulkan beberapa artikel dari berbagai database berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan. Kemudian, menyaring artikel berdasarkan judul abstrak untuk memastikan kesesuaian dengan topik penelitian. Selanjutnya, melakukan penilaian terhadap artikel secara keseluruhan untuk menentukan kelayakan, dan yang terakhir menentukan artikel yang memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Literatur Terkait

Tabel 1. Hasil studi literatur terkait

No	Judul	Penulis	Link
1	Linking green human resource management to green competitiveness: The role of organizational learning culture and employee environmental commitment	Juan carlos, Diego Armando	https://doi.org/10.1016/j.clpl.2026.100140
2	Green human resource management and organisational responsible performance: A systematic review and bibliometric analysis	Fatema Sultana, Oporbo Hossain, Nibedita Paul, Uttam Golder	https://doi.org/10.1016/j.clrc.2026.100396
3	Evaluating the relationship between human resource management practices and organizational ambidexterity: the mediating role of employee creativity	Frank nana Kweku Otoo	https://doi.org/10.1108/ER-03-2025-0234
4	The impact of human resource management on employee performance in health care organizations	Samir Albalas	https://doi.org/10.1108/JHOM-03-2024-0116

5	Sustainable human resource management and sustainable performance: mediating role of organization citizenship behavior	Preeti Tarkar, Kishore Kumar	https://doi.org/10.1108/BL-09-2023-0261
6	Impact of lean six sigma practices on organizational performance in the public automotive manufacturing factories in Ethiopia, Africa: mediating effect of operational performance	Ajit Pal Singh, Zinabu Solomon Arega	https://doi.org/10.1108/IJLSS-04-2025-0077
7	The role of leadership, continuous improvement and benchmarking on organizational performance: the mediating mechanism of EOC	Hassan Saleh, Mohammed Alosani	https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2024-0321
8	High-performance work systems in job demands-resources theory: Implications for employee burnout and quality of life	Daniel Dorta, Laura Romero	https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.104066
10	A challenge to the contemporary notion of high-performance work systems? The case of Sri Lankan tea plantations	Nikos Bozioneles, Geeta P., Georgios Bozioneles, Sumona Mukhuty	https://doi.org/10.1108/PR-07-2024-0671

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil kajian literatur, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui berbagai pendekatan yang semakin berkembang, seperti *green HRM*, *sustainable HRM*, serta *high performance work systems*. Penelitian ini menunjukkan bahwa MSDM tidak hanya berkontribusi secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga pada keberlanjutan dan daya saing organisasi.

Studi oleh (13) menunjukkan bahwa penerapan *green human resource* mampu meningkatkan daya saing organisasi melalui penguatan budaya pembelajaran organisasi dan komitmen lingkungan karyawan.

Hal ini menegaskan bahwa MSDM berperan dalam membentuk perilaku karyawan yang mendukung strategi organisasi, khususnya dalam konteks keberlanjutan. Sejalan dengan itu, (14) menemukan bahwa green HRM memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi yang bertanggung jawab, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun lingkungan.

Dalam konteks kinerja operasional, penelitian (15) menunjukkan bahwa praktik MSDM seperti pelatihan, manajemen kinerja, dan keterlibatan karyawan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja individu yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi, khususnya di sektor layanan kesehatan. Selain itu, penelitian (16) mengungkapkan bahwa praktik manajemen berbasis efisiensi seperti *lean six sigma* yang didukung oleh MSDM berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja operasional.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Hubungan MSDM dan Kinerja Organisasi

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa hubungan antara MSDM dan kinerja organisasi tidak bersifat langsung, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang memperkuat ataupun memperlemah hubungan tersebut. Salah satu variabel yang bisa berdampak langsung ialah kreativitas karyawan. Penelitian dari (17) menunjukkan bahwa praktik MSDM berpengaruh terhadap organizational ambidexterity melalui peningkatan kreativitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa MSDM mendorong kinerja organisasi melalui kemampuan karyawan dalam menghasilkan inovasi dan Solusi baru. Selain itu, kinerja operasional terbukti menjadi penghubung antara praktik manajemen dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian (16) yang menjelaskan bahwa efektivitas MSDM seringkali diwujudkan melalui peningkatan proses internal organisasi. Selain itu, terdapat pula faktor yang dapat memperkuat hubungan MSDM dan kinerja organisasi. Salah satunya adalah budaya organisasi, khususnya organizational learning culture. Penelitian (13) menunjukkan bahwa budaya pembelajaran organisasi memperkuat pengaruh green HRM terhadap daya saing organisasi.

Faktor lain ialah kepemimpinan, penelitian dari (18) menunjukkan bahwa kepemimpinan, bersama dengan praktik perbaikan berkelanjutan dan benchmarking, mempengaruhi kinerja organisasi melalui mekanisme tertentu. Hal ini menegaskan bahwa efektivitas MSDM sangat dipengaruhi oleh gaya dan kualitas kepemimpinan. Lebih lanjut lagi, kondisi kerja dan tuntutan pekerjaan juga menjadi faktor moderasi dalam hubungan MSDM dan kinerja. (19) menunjukkan bahwa dalam kerangka kerja *demands-resource theory*, efektivitas *high-performance work system* dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia. (20) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa dalam konteks organisasi, seperti sektor industri dan konsisi sosial ekonomi, dapat memoderasi efektivitas praktik MSDM. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pendekatan MSDM yang bersifat menyeluruh melainkan harus disesuaikan dengan konteks organisasi.

KESIMPULAN

Perkembangan lingkungan bisnis global yang ditandai dengan disrupsi teknologi, digitalisasi serta meningkatnya intensitas persaingan, menuntut semua organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan mampu menggunakan teknologi-teknologi modern. Pergeseran paradigma ini menegaskan penting peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk membentuk lingkungan kerja yang baik sehingga mampu mendukung tujuan organisasi. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa, untuk meningkatkan kinerja organisasi, perlu adanya peran-peran yang diberikan kepada sumber daya manusia dalam setiap organisasi. Keterlibatan karyawan dalam pelatihan-pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja operasional. Selain itu

strategi-strategi seperti *green human resource management* (HRM) bisa menjadi kinerja karyawan sebagai suatu hal yang berkelanjutan.

Adapun faktor-faktor yang dapat memoderasi hubungan antara MSDM dan kinerja organisasi yaitu gaya kepemimpinan, kondisi kerja, tuntutan kerja, serta keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia.

SARAN

Peneliti menyadari, bahwa dalam penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya mampu memberikan gagasan mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia di era modern dengan lebih spesifik. Selain itu, peneliti juga menyarankan agar konteks mengenai cara manajemen sumber daya manusia dibedakan berdasarkan jenis pekerjaan atau organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada para penulisan yang hasil tulisannya dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini, hal ini sebagai bentuk apresiasi kepada peneliti-peneliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ławicka M. The sector of modern business services in the West Pomeranian region in Poland - directions of changes in terms of the development of new technologies. *Procedia Comput Sci* [Internet]. 2023;225:3213–22. Available from: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1877050923014734>
- Nambisan S, Wright M, Feldman M. The digital transformation of innovation and entrepreneurship: Progress, challenges and key themes. *Res Policy* [Internet]. 2019 Oct 1 [cited 2026 Apr 6];48(8):103773. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048733319300812?via%3Dihub>
- Becker GS. Human Capital and the Economy. *Am Philos Soc*. 1992;136(1):85–92.
- Truong QX, Nguyen P Van, Nguyen STN, Vrontis D. From green intellectual capital to sustainable performance: the roles of innovation, human resource management, leadership and regulations. *Int J Contemp Hosp Manag* [Internet]. 2026 Mar 11;38(3):1049–68. Available from: <https://www.emerald.com/ijchm/article/38/3/1049/1341268/From-green-intellectual-capital-to-sustainable>
- Delery JE, Doty DH. Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Acad Manag J*. 1996;39(4):802–35.
- Jiang K, Lepak DP, Hu J, Baer JC. How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Acad Manag J*. 2012;55(6):1264–94.
- Shin Y, Hur WM, Won JY. How does green human resource management promote home pro-environmental behavior? Mediation of work pro-environmental behavior and prosocial motivation. *Pers Rev* [Internet]. 2026 Mar 20;55(2):665–82. Available from: <https://www.emerald.com/pr/article/55/2/665/1339728/How-does-green-human-resource-management-promote>
- Liu Y, Miao L, Wang Z. The impact of digital readiness and human resource on the green development of traditional manufacturing industry. *Data Sci Inf* [Internet]. 2026

- Apr;6(1):100030. Available from:
<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2694610625000682>
- Appelbaum E, Bailey T, Berg P, Kalleberg AL. Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off. Cornell University Press; 2000.
- Combs J, Liu Y, Hall A, Ketchen D. How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance. *Pers Psychol.* 2006;59(3):501–28.
- Tranfield D, Denyer D, Smart P. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *Br J Manag.* 2003;14(3):207–22.
- Snyder H. Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *J Bus Res.* 2019;104:333–9.
- Aristizábal Murillo JC, Marín-Idárraga DA. Linking green human resource management to green competitiveness: The role of organizational learning culture and employee environmental commitment. *Clean Prod Lett [Internet].* 2026 Jun;10:100140. Available from: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2666791626000114>
- Sultana F, Jumman OH, Paul N, Golder U. Green human resource management and organisational responsible performance: A systematic review and bibliometric analysis. *Clean Responsible Consum [Internet].* 2026 May;21:100396. Available from: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2666784326000100>
- Albalas S. The impact of human resource management on employee performance in health care organizations. *J Health Organ Manag [Internet].* 2026 Jan 14;40(1):181–95. Available from: <https://www.emerald.com/jhom/article/40/1/181/1274971/The-impact-of-human-resource-management-on>
- Singh AP, Arega ZS. Impact of lean six sigma practices on organizational performance in the public automotive manufacturing factories in Ethiopia, Africa: mediating effect of operational performance. *Int J Lean Six Sigma [Internet].* 2026 Feb 16;17(2):469–510. Available from: <https://www.emerald.com/ijlss/article/17/2/469/1318394/Impact-of-lean-six-sigma-practices-on>
- Otoo FNK. Evaluating the relationship between human resource management practices and organizational ambidexterity: the mediating role of employee creativity. *Empl Relations Int J [Internet].* 2026 Mar 27;48(2):332–90. Available from: <https://www.emerald.com/er/article/48/2/332/1346026/Evaluating-the-relationship-between-human-resource>
- Al-Dhaafri HS, Alosani MS. The role of leadership, continuous improvement and benchmarking on organizational performance: the mediating mechanism of EOC. *Benchmarking An Int J [Internet].* 2026 Jan 1;33(1):264–85. Available from: <https://www.emerald.com/bij/article/33/1/264/1250747/The-role-of-leadership-continuous-improvement-and>
- Dorta-Afonso D, Romero-Domínguez L. High-performance work systems in job demands-resources theory: Implications for employee burnout and quality of life. *Int J Hosp Manag [Internet].* 2025 Apr;126:104066. Available from: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0278431924003785>
- Bozionelos N, Karunanayake GP, Bozionelos G, Mukhuty S. A challenge to the contemporary notion of high-performance work systems? The case of Sri Lankan tea plantations. *Pers Rev [Internet].* 2026 Jan 14;55(1):151–74. Available from: <https://www.emerald.com/pr/article/55/1/151/1320120/A-challenge-to-the-contemporary->

notion-of-high