AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 5, No. 2, Mei 2025

Hubungan Antara Strategi Pengelolaan SDM dan Kinerja Keuangan Perusahaan Perspektif Literatur

Muhamad Badru Zaman[1], Laura Komala[2], Nanda Rodiana[3]
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02589@unpam.ac.id[1], dosen01013@unpam.ac.id[2], dosen02037@unpam.ac.id[3]

Submitted: 20th March 2025 | **Edited**: 28th April 2025 | **Issued**: 01st May 2025

Cited on: Zaman, M. B., Komala, L., & Rodiana, N. (2025). Hubungan Antara Strategi Pengelolaan SDM dan Kinerja Keuangan Perusahaan Perspektif Literatur. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 5*(2), 1108-1120.

ABSTRACT

This research examines the various management strategies implemented in the organization, with a focus on human resource management (HRM), marketing strategy, and innovation development, and their relation to the company's financial performance. A qualitative approach through interviews and case studies, as well as descriptive methods to analyze strategic phenomena, were used to understand the impact of strategic management on organizational efficiency. The results showed that effective HR management, including employee development and performance-based reward systems, contributed directly to increased productivity and cost efficiency. In addition, data-driven marketing strategies and innovations in business processes support the company's revenue growth and competitiveness. The study concludes that the continuous integration of management strategies not only improves operational performance, but also has a significant impact on the stability and growth of the company's financial performance. The implications of these findings confirm the importance of investing in strategic HRM to achieve optimal business outcomes.

Keywords: HR Management, Corporate Financial Performance

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, transformasi ekonomi global dan percepatan perkembangan teknologi telah mengubah cara perusahaan beroperasi secara fundamental. Dinamika pasar yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mencari strategi baru dalam menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Salah satu elemen strategis yang memainkan peran sentral dalam menciptakan keunggulan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). Di tengah digitalisasi dan globalisasi yang kian meluas, banyak organisasi mulai menyadari bahwa keberhasilan jangka panjang tidak hanya bergantung pada aset fisik dan modal finansial, melainkan pada kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan SDM secara efektif (Jiang et al., 2017).

Menurut perspektif resource-based view (RBV), perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dengan memanfaatkan dan mengembangkan

E-ISSN 2774-8863

sumber daya yang bersifat langka, berharga, sulit ditiru, dan tidak dapat digantikan—termasuk di dalamnya adalah SDM (Barney & Wright, 1998; Subramony et al., 2018). Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang strategis bukan hanya mencakup proses perekrutan, tetapi juga pengembangan kompetensi, retensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif terhadap inovasi dan produktivitas.

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM modern adalah menemukan dan mempertahankan talenta terbaik. Laporan McKinsey (2022) menunjukkan bahwa lebih dari 60% organisasi global mengalami kesulitan dalam merekrut tenaga kerja yang memiliki keterampilan digital dan kepemimpinan yang dibutuhkan untuk menghadapi disrupsi teknologi. Selain itu, retensi karyawan menjadi isu krusial karena tingginya mobilitas tenaga kerja di era pasca-pandemi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi perekrutan dan retensi yang inovatif dan berbasis data untuk menjawab tantangan ini (Tarique et al., 2022).

Pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Studi oleh Dhanpat et al. (2020) menunjukkan bahwa program pengembangan karyawan yang terstruktur secara signifikan meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan kariernya cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dan bersedia memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen kinerja yang efektif menjadi komponen penting dalam strategi pengelolaan SDM. Dengan sistem evaluasi berbasis data, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu maupun tim, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Teknologi seperti analitik prediktif, kecerdasan buatan, dan big data kini digunakan untuk memperbaiki proses penilaian kinerja dan pengambilan keputusan SDM (Marler & Boudreau, 2017). Penerapan teknologi ini terbukti mampu meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih objektif.

Penelitian empiris terbaru mendukung klaim bahwa praktik pengelolaan SDM yang efektif memiliki korelasi kuat dengan peningkatan kinerja keuangan. Sebagai contoh, Jiang et al. (2017) dalam studi meta-analitik mereka menemukan bahwa praktik SDM strategis berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan, keterlibatan

organisasi, dan profitabilitas perusahaan. Hasil ini menggarisbawahi bahwa investasi dalam praktik SDM bukanlah beban biaya, melainkan bentuk investasi strategis yang menghasilkan nilai tambah dalam jangka panjang.

Namun demikian, terdapat gap penelitian yang signifikan terkait bagaimana organisasi di negara berkembang, khususnya di kawasan Asia Tenggara, mengadaptasi teknologi SDM dalam konteks budaya dan regulasi lokal yang berbeda. Sebagian besar studi terdahulu masih berfokus pada konteks negara maju, sehingga belum banyak yang mengkaji secara mendalam dinamika pengelolaan SDM berbasis teknologi di lingkungan organisasi yang lebih kompleks secara sosial, budaya, dan struktural.

Selain itu, dalam konteks globalisasi, perusahaan multinasional harus mampu menyelaraskan strategi SDM global dengan kebutuhan lokal. Kompleksitas hukum ketenagakerjaan, perbedaan ekspektasi karyawan, serta sensitivitas budaya menuntut pendekatan pengelolaan SDM yang fleksibel dan adaptif (Tarique et al., 2022). Oleh karena itu, pendekatan terpadu dalam pengelolaan SDM yang mencakup proses perekrutan, pengembangan, manajemen kinerja, serta kesejahteraan karyawan harus diintegrasikan secara strategis dengan visi dan tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, strategi pengelolaan SDM yang responsif terhadap perubahan digital, sensitif terhadap dinamika global, serta selaras dengan arah strategis organisasi, merupakan kunci utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara pengelolaan SDM berbasis teknologi dengan kinerja keuangan perusahaan, khususnya dalam konteks organisasi di negara berkembang yang masih mengalami tantangan dalam mengadopsi pendekatan berbasis data.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia dalam Konteks Organisasi

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis organisasi yang tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan bisnis jangka panjang. Dalam era pengetahuan dan digitalisasi, kualitas dan kompetensi SDM memainkan peran krusial dalam menciptakan keunggulan kompetitif (Kong & Thomson, 2021). Organisasi yang mampu mengelola SDM secara efektif akan memiliki keunggulan dalam hal adaptabilitas, inovasi, serta ketahanan menghadapi

E-ISSN 2774-8863

dinamika eksternal. Menurut Armstrong dan Taylor (2023), SDM yang unggul bukan hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kompetensi emosional dan kognitif yang selaras dengan budaya serta visi organisasi.

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Strategi pengelolaan SDM mencakup perencanaan, implementasi, dan evaluasi kebijakan yang bertujuan untuk mendukung pencapaian strategi organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang berubah cepat, pendekatan strategis dalam manajemen SDM dibutuhkan agar organisasi tetap relevan dan kompetitif (Boxall & Purcell, 2016). Beberapa aspek penting dalam strategi ini meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta sistem kompensasi yang efektif.

1. Rekrutmen dan Seleksi Rekrutmen yang efektif dimulai dari kesesuaian antara kandidat dan organisasi (*person-organization fit*). Individu yang cocok dengan nilai dan budaya perusahaan cenderung memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Nguyen et al., 2022). Employer branding juga menjadi instrumen penting dalam menarik talenta terbaik. Backhaus dan Tikoo (2004) menekankan bahwa reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik mampu meningkatkan minat pelamar berkualitas dan menurunkan *turnover rate*.
2. Pelatihan dan Pengembangan Pelatihan dan pengembangan merupakan investasi strategis yang berdampak pada peningkatan keterampilan, motivasi, dan retensi karyawan. Pendekatan modern mengadopsi model pembelajaran campuran (*blended learning*) yang memadukan metode daring dan tatap muka untuk meningkatkan efektivitas (Garrison & Vaughan, 2013). Lebih lanjut, Salas et al. (2015) menyatakan bahwa pelatihan yang efektif memerlukan analisis kebutuhan, desain instruksional yang tepat, serta evaluasi hasil berbasis kinerja.
3. Manajemen Kinerja Manajemen kinerja bertujuan untuk menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan organisasi melalui proses perencanaan, pemantauan, dan evaluasi. Teori Goal Setting (Locke & Latham, 2019) menunjukkan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan kinerja. Di era digital, teknologi semakin berperan dalam mendukung manajemen kinerja melalui analitik prediktif dan sistem umpan balik real-time (Pulakos et al., 2019).
4. Sistem Penghargaan dan Kompensasi Kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi motivator penting dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan.

Total Reward Model mengintegrasikan penghargaan finansial dan non-finansial seperti pengakuan, pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-hidup (Armstrong & Brown, 2020). Selain itu, pendekatan berbasis teori Self-Determination oleh Deci dan Ryan (2017) menekankan pentingnya penghargaan intrinsik dalam menciptakan motivasi jangka panjang.

Kinerja Keuangan Perusahaan

Kinerja keuangan mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai ekonomi yang berkelanjutan. Indikator umum meliputi profitabilitas, efisiensi operasional, dan pertumbuhan pendapatan (Kaplan & Norton, 2004). Penelitian terbaru menegaskan bahwa praktik SDM yang strategis berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja keuangan melalui peningkatan produktivitas, inovasi, dan loyalitas karyawan (Levenson, 2020).

Hubungan antara Strategi Pengelolaan SDM dan Kinerja Keuangan

Pengelolaan SDM yang terintegrasi dengan strategi bisnis memungkinkan perusahaan mencapai efisiensi dan efektivitas operasional yang lebih tinggi. Marler dan Boudreau (2017) menunjukkan bahwa penggunaan *HR analytics* dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan SDM dan berdampak langsung pada pencapaian kinerja finansial. Namun, masih terdapat gap penelitian dalam konteks organisasi sektor publik dan UMKM di Indonesia terkait bagaimana strategi SDM berkontribusi terhadap kinerja keuangan secara kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh praktik pengelolaan SDM terhadap kinerja keuangan di sektor tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* untuk menggali dan menganalisis berbagai studi terdahulu yang membahas strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan hubungannya dengan kinerja keuangan perusahaan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai perkembangan konsep, teori, dan hasil temuan empiris yang telah dilakukan dalam dekade terakhir. Penelusuran literatur dilakukan secara sistematis melalui beberapa basis data akademik terkemuka, seperti Garuda Kemdikbud, Google Scholar, dan ScienceDirect, dengan menggunakan kata kunci seperti “strategi pengelolaan sumber daya manusia”,

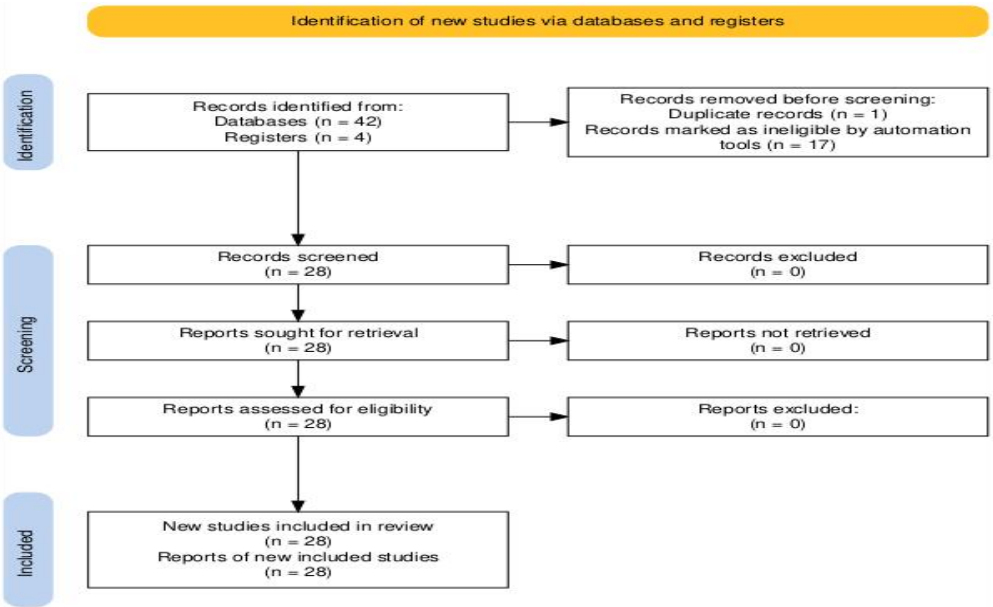
E-ISSN 2774-8863

"manajemen SDM", "kinerja keuangan perusahaan", dan "human resource management and firm performance".

Adapun kriteria inklusi yang digunakan meliputi: (1) artikel yang dipublikasikan dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir (2015–2024), (2) artikel yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah yang terakreditasi atau bereputasi, baik nasional maupun internasional, dan (3) artikel yang secara eksplisit membahas hubungan antara strategi pengelolaan SDM dan kinerja keuangan perusahaan. Literatur yang tidak relevan, tidak memenuhi standar ilmiah, atau berupa opini tanpa dukungan empiris dikeluarkan dari analisis (eksklusi).

Proses seleksi dilakukan dalam beberapa tahap, mulai dari identifikasi awal melalui pencarian berdasarkan kata kunci, penyaringan berdasarkan abstrak dan kesesuaian topik, hingga pembacaan penuh untuk mengevaluasi relevansi dan kualitas isi artikel. Teknik analisis data yang digunakan dalam studi ini adalah *thematic analysis*, yaitu dengan mengidentifikasi pola-pola utama dalam strategi pengelolaan SDM dan kaitannya dengan indikator kinerja keuangan. Analisis dilakukan secara deskriptif dan sintetik untuk mengintegrasikan hasil-hasil penelitian sebelumnya serta mengidentifikasi kesenjangan (gap) penelitian yang masih perlu dieksplorasi lebih lanjut. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis terhadap literatur manajemen SDM dan keuangan perusahaan.

Berikut adalah tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini:



Gambar 1. Diagram Alur Sistematisasi Pencarian Literatur (PRISMA)
Sumber : Data Penelitian, 2024

E-ISSN 2774-8863

HASIL PENELITIAN

Hasil Seleksi Artikel

Sebanyak 32 artikel yang dikumpulkan, ditelaah dan analisis bersumber dari situs garuda.kemdikbud.go.id pencarian jurnal nasional. Artikel penelitian yang dikumpulkan berkisar dari tahun 2019 hingga yang paling terbaru adalah tahun 2024. Artikel-artikel penelitian yang terkumpul selanjutnya dirangkum dalam tabel sintesis.

Tabel 1. Analisis Literatur

No.	Judul	Tujuan	Metode	Kesimpulan
1	Yudha et al. - 2023 - Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Proyek Konstruksi Villa Di Provinsi Bali.	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam proyek-proyek konstruksi yang berlokasi di Bali, khususnya berfokus pada proyek Villa Ubud Lodtunduh di Gianyar dan proyek Villa BaliHandara di Buleleng.	Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam proyek konstruksi.	Penelitian menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk keberhasilan proyek konstruksi, terutama dalam menjaga kualitas, produktivitas, dan efisiensi biaya.
2	Satriyo and Khoiruman - 2024 - Strategi Pemasaran Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi dan Pemasaran di Era Digital	Tujuan penelitian ini adalah untuk memeriksa urgensi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pemasaran digital, khususnya bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang memanfaatkan media sosial sebagai alat pemasaran yang efektif.	Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pemasaran digital, khususnya bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) untuk secara efektif memanfaatkan media sosial sebagai alat pemasaran.	Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pemasaran digital untuk meningkatkan kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di era digital.
3	Rosari et al. - 2022 - Strategi Manajemen Sumber Daya	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan	Studi ini menyimpulkan bahwa strategi manajemen sumber

 E-ISSN 2774-8863

	Manusia dalam Pengelolaan Keuangan BUMDES di Era Digitalisasi.	strategi manajemen sumber daya manusia dalam manajemen digital keuangan BUMDes.	tinjauan literatur untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam manajemen digital keuangan BUMDes.	daya manusia sangat penting untuk mengelola keuangan BUMDes secara efektif di era digital.
4	Rizal and Rony - 2024 - Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) yang dapat meningkatkan kinerja organisasi di era digital.	Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dan penjelasan untuk menyelidiki strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) dan dampaknya terhadap kinerja organisasi di era digital.	Penerapan strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi di era digital.
5	Parinsi and Musa - 2023 - Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengelola tenaga kerja Milenial dan Generasi Z dalam konteks Industri 4.0.	Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, yang melibatkan pengumpulan informasi melalui penelitian literatur dan merumuskannya berdasarkan temuan untuk analisis lebih lanjut.	Penelitian ini menekankan perlunya organisasi untuk menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia mereka untuk secara efektif melibatkan dan mengembangkan tenaga kerja milenial dan Generasi Z dalam konteks Industri 4.0.
6	Pangkey et al. - 2022 - Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan Di Rumah Sakit Tipe-C Jakarta Timur	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja berkelanjutan di rumah sakit Tipe C.	Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur sebagai metode pengumpulan data awal, yang bertujuan mengumpulkan data dan informasi melalui dokumen tertulis atau gambar untuk mendukung akuisisi data.	Penelitian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja berkelanjutan di rumah sakit, menunjukkan bahwa komitmen yang lebih tinggi mengarah pada hasil kinerja yang lebih baik.
7	Megaharti - 2023 - Strategi	Tujuan dari penelitian ini	Penelitian ini menggunakan	Penerapan Strategi Manajemen Unggul

 E-ISSN 2774-8863

	Manajemen Unggul dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan	adalah untuk menganalisis implementasi Strategi Manajemen Unggul dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja pendidikan di lembaga pendidikan.	metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menganalisis implementasi Strategi Manajemen Unggul dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan.	dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan landasan yang kuat untuk meningkatkan kinerja pendidikan secara holistik.
8	Marthalia - 2023 - Strategi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan strategi manajemen manajemen sumber daya manusia (HRM) pada kinerja karyawan dalam konteks era Revolusi Industri 4.0.	Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif untuk mengeksplorasi strategi manajemen sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dalam konteks Revolusi Industri 4.0.	Studi ini menyimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0.
9	Larasati and Andriyani - 2023 - Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Pengambilan Sampah Rumah Tangga Djong Larahan	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh Djong Larahan, sebuah startup yang bergerak dalam layanan pengumpulan sampah rumah tangga di Klaten, karena meningkatnya volume limbah rumah tangga dan tempat pembuangan yang terbatas.	Metode yang digunakan dalam penelitian melibatkan beberapa tahap utama: Identifikasi masalah dilakukan melalui diskusi dan konsultasi dengan tim manajemen Djong Larahan, memanfaatkan sesi online untuk komunikasi yang efektif.	Manajemen sumber daya manusia adalah strategi penting yang harus dipertimbangkan oleh manajemen, terutama mengenai karyawan, karena mereka adalah pilar utama untuk keberlanjutan organisasi dalam mencapai tujuannya.
10	Bava Budimansyah and Laurentius Axel - 2023 - Penerapan Strategi Pengelolaan Sumber Daya	Tujuan dari makalah penelitian ini adalah untuk membahas implementasi strategi manajemen	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, menggunakan tinjauan literatur	Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi organisasi untuk

 E-ISSN 2774-8863

	Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi Industri.	sumber daya manusia dalam menanggapi tantangan yang ditimbulkan oleh globalisasi industri.	sebagai metode utamanya.	menavigasi tantangan yang ditimbulkan oleh globalisasi industri.
11	Atmojo et al. - 2023 - Analisis Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bina Kelola Mandiri (Hospitality) Pada Saat Wabah Covid-19	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki sejauh mana Analisis Strategi Sumber Daya Manusia berdampak pada kinerja karyawan di PT Bina Prestasi Mandiri selama wabah Covid-19.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis data, dengan fokus pada observasi dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data utama.	Studi ini menyimpulkan bahwa wabah Covid-19 telah mengungkapkan kekuatan dan kelemahan dalam struktur organisasi, berdampak pada kolaborasi selama masa-masa sulit.
12	Aprilita - 2024 - Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Tantangan dan Peluang di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia (HRM) dapat disesuaikan untuk memenuhi tantangan dan peluang yang dihadapi oleh Generasi Z di era digital.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi dinamika antara strategi manajemen sumber daya manusia (HRM), tantangan yang dihadapi oleh Generasi Z, dan peningkatan kematangan karir. Metode ini memungkinkan eksplorasi holistik pandangan, pengalaman, dan persepsi individu.	Kesimpulannya menekankan bahwa Generasi Z memiliki karakteristik dan preferensi unik di tempat kerja yang perlu dipahami organisasi. - Organisasi harus menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi untuk Generasi Z, dengan fokus pada nilai-nilai seperti pemberdayaan, keragaman, dan inklusivitas.
13	Alfianti et al. - 2022 - Sosialisasi Pengembangan Strategi Pemasaran Dan Pengelolaan Umkm Potensi Desa Petanang Melalui Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia Program	Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan pemanfaatan sumber daya alam yang melimpah di Desa Petanang, khususnya melalui pengolahan singkong menjadi	Metode yang digunakan dalam program ini meliputi serangkaian sesi pelatihan dan penjangkauan langsung kepada masyarakat Desa Petanang, dengan fokus pada peningkatan	Program KKN Tematik bertujuan untuk meningkatkan strategi pemasaran dan pengelolaan UMKM di Desa Petanang melalui peningkatan kemampuan SDM.

 E-ISSN 2774-8863

	KKN Tematik MBKM Mahasiswa Universitas Indo Global Mandiri	produk pangan bernilai tinggi.	kemampuan pemasaran UMKM lokal (Usaha Mikro Kecil Menengah) melalui strategi berbasis teknologi.	

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Temuan Umum dari Semua Penelitian

Penelitian secara umum menekankan bahwa:

1. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk keberhasilan proyek, terutama dalam menjaga kualitas, produktivitas, dan efisiensi biaya.
2. Perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam mencapai keberhasilan proyek.

Ringkasan Berbasis Kategori :

1. Temuan Umum: Penekanan pada strategi manajemen yang efektif untuk pengelolaan sumber daya dalam berbagai proyek.
2. Tren Metode: Dominasi pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi kasus.
3. Fokus Penelitian: Topik seperti strategi, manajemen, dan sumber daya mendapatkan perhatian utama.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara strategis memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Praktik-praktik seperti rekrutmen berbasis nilai, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, manajemen kinerja berbasis tujuan, serta sistem penghargaan yang adil dan komprehensif terbukti mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Dampak dari strategi ini tercermin dalam efisiensi operasional yang lebih baik, penurunan biaya internal, serta peningkatan pendapatan dan profitabilitas. Dalam jangka panjang, perusahaan yang menerapkan pengelolaan SDM secara integratif cenderung memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan serta stabilitas keuangan yang lebih kuat (Becker & Gerhart, 2016; Armstrong & Taylor, 2020).

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi secara praktis, perusahaan perlu menempatkan pengelolaan SDM sebagai bagian integral dari strategi bisnis utama, bukan sekadar fungsi administratif. Hal ini mencakup penyelarasan antara kebijakan

 E-ISSN 2774-8863

SDM dengan visi, misi, dan tujuan keuangan organisasi. Organisasi juga disarankan untuk mengadopsi pendekatan berbasis data dalam pengambilan keputusan SDM, misalnya melalui pemanfaatan HR analytics untuk memprediksi kebutuhan talenta dan mengukur dampak investasi SDM terhadap kinerja finansial.

Secara akademik, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian sumber daya manusia strategis dengan menyoroti pentingnya hubungan antara praktik-praktik SDM dan indikator kinerja keuangan. Temuan ini juga membuka peluang untuk riset lanjutan, baik dalam bentuk studi kuantitatif untuk menguji hubungan kausal, maupun studi kualitatif untuk menggali konteks sektoral dan budaya organisasi yang mempengaruhi efektivitas strategi SDM.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini untuk menganalisis keterkaitan antara strategi pengelolaan SDM dan kinerja keuangan perusahaan melalui studi literatur telah tercapai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam pengambilan kebijakan manajerial maupun pengembangan kerangka teoritis lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press.

Armstrong, M., & Brown, D. (2020). *Reward management: Practice and strategy* (4th ed.). Kogan Page.

Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. Human Resource Management, 37(1), 31–46.

Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). *E-learning and the science of instruction: Proven guidelines for consumers and designers of multimedia learning* (4th ed.). Wiley.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.

Dhanpat, N., Buthelezi, Z. P., Joe, M. R., Maphela, T. V., & Shongwe, N. (2020). Industry 4.0: The role of human resource professionals. SA Journal of Human Resource Management, 18(1), 1–11.

Garrison, D. R., & Vaughan, N. D. (2013). *Blended learning in higher education: Framework, principles, and guidelines*. Jossey-Bass.

Gupta, N., & Shaw, J. D. (2014). Employee compensation: The neglected area of HRM research. *Human Resource Management Review, 24*(1), 1–4. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.08.007

Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2017). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. Academy of Management Journal, 60(4), 1085–1114.

Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2017). Experiential learning theory as a guide for experiential educators in higher education. *Experiential Learning & Teaching in Higher Education, 1*(1), 7–44.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*(2), 281–342. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). *A theory of goal setting & task performance*. Routledge.

Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. The International Journal of Human Resource Management, 28(1), 3–26.

McKinsey & Company. (2022). The Great Attrition: Employees are quitting. Will you stay ahead?

Pulakos, E. D., Hanson, R. M., Arad, S., & Moye, N. (2019). Performance management can be fixed: An on-the-job experiential learning approach for complex behavior change. *Industrial and Organizational Psychology, 12*(1), 51–76. https://doi.org/10.1017/iop.2018.6

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest, 13*(2), 74–101. https://doi.org/10.1177/1529100612436661

Subramony, M., Segers, J., Chadwick, C., & Shyamsunder, A. (2018). Leadership development practice bundles and organizational performance. Journal of Business Research, 83, 120–129.

Tarique, I., Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2022). International Human Resource Management: Policies and Practices for Multinational Enterprises (3rd ed.). Routledge.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.